مشكلات توظيف الخريجين الصم من مدارس الورش التعليمية في سوق العمل الكويتي وسبل معالجتها .

Employment Problems of Graduated Deaf Students from Educational Workshop Schools in Kuwaiti Labor Market and Ways to Solve them.

إعـــــداد

سميرة أحمد جاسم ذكرالله

إشراف

عدنان الجادري الأستاذ الدكتور

قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في المناهج وطرق التدريس

كلية العلوم التربوية والنفسية

جامعة عمان العربية

2014 م

التفويض

أنا **سميرة أحمد جاسم ذكرالله** أفوض جامعة عمان العربية بتزويد نسخ من رسالتي للمكتبات أو المؤسسات أو الهيئات أو الأشخاص عند طلبها.

الاسم: سميرة أحمد جاسم ذكر الله

التوقيع:

التاريخ: ٦ / ٤ / ٢٠١٤

قرار لجنة المناقشة

نوقشت رسالة الماجستير للطالبة **سميرة جاسم ذكر الله** بتاريخ 2014/2/8 وعنوانها: " "**مشكلات توظيف الخريجين الصم من مدارس الورش التعليمية في سوق العمل الكويتي وسبل معالجتها**"

" وقد أجيزت بتاريخ: 10 / 3 / 2014

أعضاء لجنة المناقشة:		**التوقيع**
الدكتورعودة عبد الجواد أبو سنينة	رئيساً	....
الأستاذ الدكتور عدنان حسين الجادري	عضوا ومشرفاً	....
الدكتور احمد عيسى الطويسي	عضواً	....

الإهــداء

إلى والدتي الغالية التي تدعو لي دائماً بالنجاح والتوفيق الشفاء، ولروح والدي أحمد ذكرالله رحمه الله الذي كان يشجعني للعمل بكل جد واخلاص وهو القدوة التي اقتدي بها في مواجهة مصاعب الحياة والإيمان بالقضاء والقدر فكنت أراه وهو يصارع مرض السرطان الشديد ومع هذا ابتسامته لا تفارق محياه، فعند اصابتي بمرضي التصلب العصبي اللويحي والذي كاد يهزمني فأصابني بالنسيان وعدم التركيز وقلة النظر والحركة فكان الإيمان بالله وروح والدي يعيناني لمقاومة وتحدي المرض بالدراسات العليا، فقد واجهتني الكثير من العقبات وبعون الرحمن استطعت أن أصل إلى تقديم هذه الرسالة.

الباحثة

سميرة أحمد جاسم ذكر الله

شكر وتقدير

لكل من ساندني ودعمني لإنهاء رسالتي، زوجي العزيز الأستاذ عدنان الهزاع الذي لا يألوا جهداً في تقديم كل التسهيلات لي، أبنائي عبدالله ومحمـــد وبنـــاتي حصـــة ولجين لتشجيعهم وفخرهم بي، مرشدي وأستاذي الأستاذ الدكتور عدنان الجـــادري الذي رأى فيني المتعلمة المتميزة.

الباحثة

سميرة احمد جاسم ذكر الله

قائمة المحتويات

قائمة الجداول

قائمة الأشكال

قائمة الملاحق

مشكلات توظيف الخريجين الصم من مدارس الورش التعليمية في سوق العمل الكويتي و سبل معالجتها

إعداد

سميرة أحمد جاسم ذكر الله

إشراف

الأستاذ الدكتور عدنان حسين الجادري

ملخص

هدفت الدراسة إلى التعرف على المشكلات التي يواجهها الخريجون الصم من مدارس الورش التعليمية في سوق العمل الكويتي وسبل معالجتها، تكوَّن مجتمع الدراسة من أعضاء الهيئة التعليمية في مدارس الورش التعليمية (ذكور وأناث) بإدارة مدارس التربية الخاصة في دولة الكويت والبالغ عددهم (60) معلماً ومعلمة، إضافة إلى (163) فرداً من أرباب العمل، و تكوَّنت عينة الدراسة من (50) معلماً ومعلمة من العاملين في مدارس الورش التعليمية ، و (50) فرداً من أرباب العمل. وقد أعدَّت الباحثة أداة لقياس مشكلات التوظيف لدى الخريجين الصم في مدارس الورش التعليمية تضمنت (38) فقرة ، توزعت على محورين: المحور الأول تناول " المشكلات المتعلقة بإعداد المتعلمين الصم في مدارس الورش التعليمية وعلاقتها باحتياجات سوق العمل " وعدد فقراته (11) فقرة، والمحور الثاني تضمن " المشكلات المتعلقة بالعلاقة المؤسسية والوظيفية بين مدارس الورش التعليمية و سوق العمل الكويتي " وعدد فقراته (27) فقرة. وتم التحقق من الصدق الظاهري للأداة و صدق المحتوى، كما استخرج معامل ثبات الأداة بطريقة إعادة التطبيق.

وعند الانتهاء من جمع البيانات تم إجراء التحليلات الإحصائية لاستخراج النتائج التي أظهرت أن مشكلات توظيف الخريجين الصم من مدارس الورش التعليمية في سوق العمل

الكويتي من وجهة نظر أرباب العمل في القطاع الخاص لمحوري الأداة ذات مستوى متوسط، أما فيما يتعلق بمشكلات توظيف الخريجين الصم من مدارس الورش التعليمية في سوق العمل الكويتي من وجهة نظر الهيئة التعليمية في مدارس الورش التعليمية، فكانت نتائج المحور الأول (إعداد المتعلمين الصم في مدارس الورش التعليمية وعلاقته باحتياجات سوق العمل) ضمن المستوى المتوسط (2.95). أما المحور الثاني الخاص (بالعلاقة المؤسسية والوظيفية بين مدارس الورش التعليمية وسوق العمل الكويتي) كانت النتائج ضمن المستوى المرتفع (3.85).

تبعاً لتلك النتائج عن الصعوبات و المشكلات التي تواجه توظيف الخريجين الصم في سوق العمل الكويتي تم اقتراح سبل لمعالجة تلك المشكلات من وجهة نظر الهيئة التعليمية وأرباب العمل والتي تمثلت بتحويل مدارس الورش التعليمية إلى مدارس الورش التعليمية الإنتاجية، وذلك باستحداث فِرق عمل متخصصة بكل المجالات التعليمية والإدارية والمالية والتسويق والموارد البشرية وتكنولوجيا المعلومات لعمل خطط استراتيجية، وتحديد فترة زمنية للبدء بتحويل مدارس الورش التعليمية إلى مدارس ورش إنتاجية

وأوصت الدراسة بتحويل مدارس الورش التعليمية الحالية إلى مدارس ورش إنتاجية إبداعية، وهذا يأتى من خلال تطوير المناهج الخاصة بالورش التعليمية بحيث تحاكي التقدم العالمي المتسارع في شتى المجالات المهنية والتي تتميز بالجودة العالية مع استحداث وتشكيل مركز متخصص لإعانة المتعلمين الجدد على الاختيار المهني الصحيح، وعقد دورات تدريبية للخريجين قبل انخراطهم بسوق العمل، إضافة إلى ضرورة سن القوانين والتشريعات الملزمة والخاصة بتوظيف الصم ومتابعة تطبيق أرباب العمل لهذه القوانين .

Employment Problems of Graduated Deaf Students from Educational Workshop Schools in Kuwaiti Labor Market and Ways to Solve them.

Prepared by

Sameerah Ahmad Jassem Thekrallah

Supervised by

Prof. Dr. Adnan Hussein Aljadery

ABSTRACT

The purpose of this study is to identify the problems facing deaf students graduating from Educational Workshop Schools in Kuwaiti job market, and to identify means to solve them.

The study was targeting male and female faculty of Educational Workshop Schools that are part of Special Education Management in the state of Kuwait, the population of the study was (60) teachers in addition to (163) stakeholders in the Kuwaiti job market .

The sample study consisted of (50) teachers from Educational Workshop Schools and (50) stakeholders in the Kuwaiti job market, the researcher prepared a tool for measuring employment problems facing deaf graduates from Educational Workshop Schools which contained (38) items.

The tool items were distributed in two dimensions, the first dimension contained (11) items that dealt with "problems related to preparing deaf students in the Educational Workshop Schools to fulfill the needs of Kuwaiti job market". The second dimension contained (27) items that explained "the problems pertaining to the vocational and institutional relationship between the Educational Workshop Schools and Kuwaiti job market". The study was

verified for its validity and credibility for both the tool and the contents. Upon completion of the data collection, and after conducting a statistical analysis; the results revealed that the employment problems from the stakeholders' perspective for the deaf graduates from the Educational Workshop Schools in the Kuwaiti job market in both dimensions were in the medium range, with general mean of (3.21)&(3.28)

However, from the faculty's perspective, the results showed in the first dimension that "problems related to preparing deaf students in the Educational Workshop Schools to fulfill the needs of Kuwaiti job market" were within medium range (2.95). Furthermore, the second dimension showed that "the problems pertaining to the vocational and institutional relationship between the Educational Workshop Schools and Kuwaiti job market" was within the high level (3.85).

According to these findings which revealed difficulties and problems facing the employment of deaf graduates in the Kuwaiti job market, it is suggested to convert the existing Educational Workshop Schools to Educational and Productive Workshop Schools. This process should be carried out by forming specialized teams work in various fields such as education, administration, finance, marketing, human resources, information technology, and public relationship. They also have to specify a timeframe to start the conversion.

The study recommends to convert the current Educational Workshop Schools to Educational and Productive Workshop Schools. This approach would be achieved through the development of the curricula to mimic the global progress in various professional fields which is known for their quality assurance.

It is also recommended to form a specialized center to assist new students in selecting appropriate major that meet their needs. The center would conduct training courses for deaf graduates before entering the job market. Last but not least, it is vital to pass laws and regulations related to recruiting the deaf graduates; and to monitor the implementation of these laws upon the stakeholders.

الفصل الأول

مشكلة الدراسة و أهميتها

المقدمة :-

إن اهتمام الدول العربية خاصة والعالمية عامة بذوي الاحتياجات الخاصة وتوفير كافة أشكال الرعاية والخدمات لهم وتأهيلهم وإدماجهم بالمجتمع والعمل على النظر إليهم كأعضاء فاعلين في مجتمعهم، يقيس درجة تقدم تلك الدول ويعد من أكثر معايير التحضر والإنسانية، حيث نصت المواثيق والقوانين الدولية على حقهم في البقاء والحماية والحياة الكريمة.

فيجب على المجتمع تقبل ذوي الاحتياجات الخاصة والتأكيد على أن تعليم هذه الفئة ليست خدمة بل استثمار للموارد البشرية في المجتمع وعليه يجب أن تطور سياسات واستراتيجيات التعليم والتعلم.

فمفهوم التربية الخاصة هي مجموع البرامج التربوية المتخصصة والتي تقدم لفئات من الأفراد غير العاديين، وذلك من أجل مساعدتهم على تنمية قدراتهم إلى أقصى حد ممكن، وتحقيق ذواتهم، ومساعدتهم في التكيف لذا يعتبر ميدان التربية الخاصة من الميادين الهامة التي تحظى بأهمية بالغة في الدول المتقدمة (كيرك، صموئيل وجالجر،جيمس،وانستايو،نيك 2013).

ويشير مصطلح الأفراد غير العاديين إلى تلك الفئة من الأشخاص الذين ينحرفون عن المتوسط العام للأفراد العاديين في نموهم العقلي والحسي والأنفعالي والحركي واللغوي، مما يستوجب اهتمام خاص من قبل التربويين وخاصة فئة الصم.

ويعد الفقدان والقصور السمعي من أقدم أنواع الفقدان الحسي الذي يمكن أن يتعرض له الفرد، وذلك لما للسمع من أهمية في تشكيل مفاهيمنا وعالمنا الإدراكي ولما له من تأثير بالغ على النمو

الشخصي والاجتماعي، فالسمع هو نافذة الإنسان على العالم الخارجي. كما يعد الفقدان السمعي من أصعب أنواع الفقد، فحرمان الطفل لحاسة السمع يحرمه من الخبرات والأفكار التي قد تنمي ثقافته وتنمي بنيته المعرفية، وقد أثبتت معظم الدراسات أن الصم متساوين في قدراتهم العقلية مع الأسوياء إذا تم تقديم المعلومات لهم بصورة غير لفظية ولا تعتمد على عامل اللغة، فالأصم منعزل في حياته العادية ما لم تتخذ خطوات للتغلب على هذا الأنعزال، The American Speech-Language-Hearing Association,ASHA,2012.

فالإعاقة السمعية هي تلك المشكلات التي تحول دون أن يقوم الجهاز السمعي بوظائفه على سماع الأصوات المختلفة وتتراوح بين الشديدة إلى البسيطة والمتوسطة، وتنقسم إلى فئتين رئيستين هما الأصم وضعيف السمع، حيث إن الأصم: هو الذي فقد قدرته السمعية لدرجة عدم فهمه للكلام المنطوق حتى إذا استخدم المعين السمعي وضعيف السمع : هو الشخص الذي لا يستطيع أن يسمع بعض الكلام وقد تتطور لغته باستخدام المعين السمعي.

وهناك قصور في تعليم المعاقين سمعياً وكذلك قصور في استخدام أساليب وطرق التدريس المناسبة لخصائصهم وحاجاتهم. فمن المعروف أن المتعلم المعاق سمعياً يعاني من النسيان وعدم القدرة على الربط بين موضوعات المنهج، وعدم قدرته على استدعاء ما تم دراسته من معلومات مطلوبة لتعلم موضوعات جديدة، مما يشكل صعوبة في التعليم للمتعلم المعاق سمعياً ويستدعي بذل الجهد واللجوء إلى التكرار المستمر مع تنوع الطرق المستخدمة، وإعطاء جرعات علمية متزايدة وهو ما يسمى التعلم بعد إتمام التعلم.

فالتواصل هو عملية تبادل الأفكار والمعلومات، وهو عملية نشطة تشتمل على استقبال الرسائل وتفسيرها ونقلها للآخرين. و من الوسائل الرئيسية للتواصل اللفظي: هي الكلام، واللغة وهناك أبعاد لغوية موازية لها وتشمل التغييرات في نبرة الصوت، وسرعة تقديم الرسالة والتوقف أو التردد، وهناك طرق أخرى للتواصل وهي التواصل غير اللفظي، مثل: الإيماءات ووضع الجسم والتواصل العيني والتعبيرات الوجهية وحركات الرأس والجسم،(القريوتي،2005).

وفي الكويت اهتمت الدولة بذوي الاحتياجات الخاصة اهتمام بالغاً حيث أخذ طابعاً رسمياً عندما أنشأت الدولة في عهد المغفور له الشيخ عبدالله السالم الصباح معهد النور للإعاقة البصرية في بداية العام الدراسي 1955-1956 أي قبل أن تنال الكويت استقلالها. ويمكن القول أن من أبرز أشكال اهتمام الدولة بذوي الاحتياجات الخاصة بعد افتتاح ذلك المعهد- هو تطبيق وزارة التربية لقانون رقم 11 لسنه 1965 في شأن التعليم الإلزامي على فئة المتعلمين ذوي الاحتياجات الخاصة، حيث تنص المادة الرابعة منه على: (إلزام ذوي العاهات البدنية أو الحسية سمعية – بصرية – عقلية) بالانتظام في مدارس التربية الخاصة ماداموا قادرين على متابعة الدراسة بها. وكان لتطبيق ذلك القانون الأثر الكبير في ازدياد عدد مدارس التربية الخاصة وتطور الوسائل والتقنيات المستخدمة في تدريب وتعليم وتأهيل المتعلمين من ذوي الاحتياجات الخاصة، وأيضا في تطوير الفلسفة التعليمية والتربوية لذوي الاحتياجات الخاصة مع ما يتماشى والتوجه العالمي الجديد والمتجدد في هذا المجال (موقع وزارة التربية الكويتية، 27 يناير2013)

ولم يكن اهتمام دولة الكويت في مجال ذوي الاحتياجات الخاصة مقتصراً على تطوير المناهج التعليمية ووسائل التدريب والتأهيل، بل شمل اهتمامها كل الخدمات المساندة لتحقيق أهداف

التربية الخاصة التي أنشأت من أجلها، واستطاعت أن تقدم الكثير من الإنجازات في مجال التربية الخاصة التي تعتبر إضافة نوعية جديدة للمراحل السابقة .

ومن أوجه اهتمام الدولة بذوي الاحتياجات الخاصة، كان تأسيس مدارس الورش التعليمية (إناث وذكور) في العام الدراسي (1997 – 1998م)، والتي تضم متعلمي الإعاقة الذهنيــة والإعاقة السمعية (الفئة العمرية من 13 إلى 18 عام) حيث يدرسون أحد التخصصــات فــي مدارس الورش التعليمية لمدة ست سنوات دراســية ويتــدربون ويتهيئــون لســوق العمــل ويحصلون بعد التخرج على شهادة دبلوم فني أي ما يعادل شهادة الثانوية العامة .

وتعمل مدارس الورش التعليمية على اكساب المتعلم إلى التطور المهــاري عــن طريــق الخبرة حيث تتم ترجمة المعرفة والمعلومات إلى عمل أو انتاج محدد، ويدرس المتعلم الأصــم من الصف الأول تأهيل إلى السادس تأهيل ما يعادل المرحلة المتوسطة والمرحلة الثانويــة، و بالإضافة إلى التخصصات العملية في مدارس الورش التعليمية يدرس المتعلم الأصــم المــواد الدراسية النظرية الخاصة بمدارس تدعى مدارس الأمل بنين و بنــات، حيــث ارتــأت إدارة مدارس التربية الخاصة التابعة لوزارة التربية تطوير مخرجات التربية الخاصة من فئة الصم لدمجهم وتمكينهم في الحياة الأكاديمية الجامعية تمت مواءمة المواد التعلــيم العــام الدراســية، والتوقف عن تدريس مناهج التربية الخاصة كلياً وإدراج مناهج التربية العامة الموائمة مكانها، وبدأ العمل في هذا النظام الجديد قبل (12) عاماً دراسياً أي العام الدراسي (2000–2001 م) بدءاً من الصف الأول بالمرحلة الإبتدائية، واستكمال مناهج التربية الخاصة مع الدفعات السابقة.

وآخر دفعة وصلت الآن العام الدراسي (2013–2014م) للصف الخامس تأهيل وبعد عام واحد سيتم تخريج آخر دفعة تأهيل مهني وبذلك ستواجه مدارس الورش التعليمية خطر الإغلاق لعدم وجود تغذية متعلمين جدد، والمشكلة الأخرى والأهم هي عدم إيجاد فرص عمل للخريجين الصم في السوق المحلية لعدم وجود طلب على الأيدي العاملة ذات الإعاقة السمعية لصعوبة التواصل معهم، فجُلّ عملهم عند تخرجهم هو طباعين في مختلف الوزارات الحكومية فقط وهذا لا يفي بمتطلباتهم كمتخرجين تقنيين على مستوى عالٍ من الحرفية، أي أن دراستهم على مدى ست سنوات دراسية والمبالغ التي صرفت أثناء الدراسة والأجهزة العالية التكلفة وأيضاً المواد الخام التي لم تترجم على شكل فاعلية التكلفة، وللتغلب على هذه المعضلة دأبت دولة الكويت متمثلة في وزارة التربية والتعليم مشاركة مع وزارة الشؤون الإجتماعية العمل على تأسيس المؤسسة الإنتاجية لإتاحة الفرصة لخريجي المدارس بالعمل بعد أن تعذر عليهم الحصول على الوظيفة المناسبة في قطاعات الدولة المختلفة. وهذا الحل قد لا يشكل منتهى الطموح وليس بالمستقبل الباهر لهؤلاء المعاقين ولا يحقق الهدف من التأهيل المهني وهو خلق مواطن قادر على إعالة نفسه ويواكب التطور الوظيفي والتكنولوجي والمكانة الاجتماعية التي وضعها نصب عينيه والاندماج مع مجتمعه، إذ أن العمل يعتبر من الناحية النفسية والاجتماعية ليس مجرد بذل جهداً بدنياً وعقلياً؛ فالأصم مثل باقي أفراد المجتمع يشعر بمجتمعه ويخضع لدوافع ويطمح أن يصل إلى أعلى مكانة وظيفية كما وصل إليه إخوانه الأسوياء.

وعليه لابد من تقييم الواقع الحالي ومحاولة إيجاد حلولاً للمشكلة باستشراف مستقبل مدارس الورش التعليمية واقتراح تطوير نموذج جديد لها، هو بتحويل مدارس الورش التعليمية إلى

مدارس الورش التعليمية الإنتاجية ضمن رؤية مستقبلية عن طريق تطوير المناهج التقنية التخصصية والتي تقوم على متطلبات أرباب العمل في السوق المحلية لتُسهِم في توظيف ذوي الإعاقة السمعية في القطاع الخاص. فالهدف الأساسي لمدارس الورش التعليمية الإنتاجية المقترحة كحل للمشكلة هو إعداد ذوي الاحتياجات الخاصة للحياة العملية وتأهيلهم، حيث يدرس المتعلمين الصم في مدراس الورش التعليمية الإنتاجية المواد المهنية المتخصصة لتدعيم موهبتهم العملية بالتكنولوجيا التقنية المتقدمة والعلم النظري والتي تمكنهم بعد التخرج من استكمال تعليمهم في أحد الكليات التطبيقية أو التوجه لسوق العمل و يكونون فاعلين في أي مجال أو تخصص. ومحاولة وضعهم في مواقع العمل الملائمة لإمكاناتهم ومستويات أدائهم وإدراكهم، وتحقيق التلاؤم بينهم وبين ما يعهد إليهم من عمل، وتحقيق تكيف بينهم وبين زملائهم ورؤسائهم في العمل، حتى لا يصبح المعاق عالة على غيره أو ينحرف ليصبح عبئاً على أسرته ومجتمعه.

مشكلة الدراسة :-

إن الغرض من الدراسة الحالية هو تحديد مشكلات توظيف الخريجين الصم من مدارس الورش التعليمية في سوق العمل الكويتي وسبل معالجتها.

عناصر الدراسة :-

حاولت الدراسة الإجابة عن الأسئلة الآتية:

1. ما مشكلات توظيف الخريجين الصم من مدارس الورش التعليمية في سوق العمل الكويتي من وجهة نظر أرباب العمل في القطاع الخاص؟

2. ما مشكلات توظيف الخريجين الصم من مدارس الورش التعليمية في سوق العمل الكويتي من

وجهة نظر الهيئة التعليمية في مدارس الورش التعليمية ؟

3. هل هناك تختلف مشكلات التوظيف التي يواجهها الخريجين الصم من مدارس الورش التعليمية باختلاف وجهة نظر كل من أرباب العمل والهيئة التعليمية ؟

4. ما سبل المعالجة لمشكلات توظيف الخريجين الصم من مدارس الورش التعليمية في سوق العمل الكويتي؟

أهمية الدراسة :-

لازال موضوع الاهتمام بتأهيل ذوي الإعاقة السمعية يأخذ حيزاً من اهتمامات الباحثين سواء على المستوى العربي أو الدولي على اعتبار أن المرحلة التي يتوقف عندها خريج المرحلة الثانوية تمثل مفصلاً مهماً في حياته وعلاقاته مع الآخرين والذي يتمثل في حصوله على عمل، والوصول إلى درجة مقبولة من التكيف الوظيفي مع العمل وأرباب العمل، والأهم من ذلك هو كيفية المحافظة على هذا العمل.

ومن هنا تأتي أهمية هذه الدراسة لتسد حاجة طالما انتظرها سوق العمل الكويتي هي استراتيجية عملية يمكن أن تساعد في تخطيط المستقبل المهني لذوي الإعاقة السمعية.

الأهمية النظرية :-

- قد تسهم هذه الدراسة في إضافة بعداً أكاديمياً وعملياً جديداً في ميدان التخصص للخريجين الصم من مدارس الورش التعليمية في سوق العمل الكويتي.

- قد تساعد هذه الدراسة الهيئات والإدارات والباحثين والاختصاصيين والمشرفين العاملين في

مدارس ومؤسسات المتعلمين الصم في الاستفادة من استبيانات الدراسة.

- قد تساعد هذه الدراسة في الاستفادة من مدخلات أرباب العمل لإعادة النظر في المناهج والخطط الدراسية بشكل مستمر بحيث تستجيب هذه المناهج لها.

الأهمية التطبيقية :-

- قد تساعد هذه الدراسة في زيادة فرصة توجهات إدارة مدارس التربية الخاصة لتوظيف الخريجين الصم من مدارس الورش التعليمية في مجالات وميادين أخرى لسوق العمل سواء على المستوى الإنتاجي أو الخدمي.

- يمكن أن تحفز الباحثين والدارسين للتصدي لهذه المشكلة ومعالجتها من خلال الأبحاث والدراسات.

- قد تساعد الاختصاصيين والمعلمين مقدمي الخدمات التربوية والمساندة للمتعلمين الصم على تطوير برامج تدريبية أكثر فاعلية قد تسهم في معالجة المشكلات التي يعانيها المتعلمين.

فرضية الدراسة :-

لا يوجد فرق ذو دلالة احصائية عند مستوى ($\propto = 0.05$) بين وجهتي نظر أرباب العمل والهيئة التعليمية في تحديد مشكلات التوظيف لدى الخريجين الصم من مدارس الورش التعليمية في سوق العمل الكويتي.

حدود الدراسة ومحدداتها:-

- تقتصر هذه الدراسة على الخريجين الصم من مدارس الورش التعليمية التابعة لإدارة مدارس

التربية الخاصة وبالتالي لا يمكن تعميم نتائج هذه الدراسة على ذوي الإعاقات الأخرى.

- تقتصر هذه الدراسة على وجهات نظر الهيئة التعليمية وأرباب العمل في القطاع الإنتاجي الخاص، بالتالي لا يمكن تعميم نتائج هذه الدراسة على أرباب العمل في القطاعات الأخرى أو أعضاء الهيئات التعليمية في المدارس الأخرى.

- تقتصر هذه الدراسة على الورش التعليمية بإدارة مدارس التربية الخاصة في دولة الكويت وبالتالي لا يمكن تعميم نتائج هذه الدراسة على دول اخرى.

- تقتصر هذه الدراسة على وقت إجرائها في عام 2013-2014 م، وبالتالي لا يمكن تعميمها على أعوام أخرى.

- يمكن تحديد النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة بالخصائص السيكومترية للأدوات الي استخدمتها.

- يمكن تعميم نتائج الدراسة بحدود صدق وثبات أداة الدراسة وعينة الدراسة.

التعريفات الإجرائية لمصطلحات الدراسة :-

الخريجين الصم:

تُعرِّف الباحثة الخريجين الصم إجرائياً على أنهم: المتعلمين الذين يعانون من الصمم الكلي أو الجزئي وهم غالباً ضمن الفئة العمرية (13 إلى18 عاماً) والذين أنهوا المقررات الدراسية النظرية والعملية في مدارس الورش التعليمية في دولة الكويت بعد دراسة دامت ست سنوات تلقوا خلالها التدريب والتأهيل المهني الذي يتناسب مع قدراتهم العقلية والبدنية.

مدارس الورش التعليمية

تُعرف الباحثة مدارس الورش التعليمية اجرائيا على أنها: مدارس تقبل المتعلمين الصم خريجي مدارس الأمل الابتدائية في دولة الكويت ويكونون ضمن الفئة العمرية(13-18 عاماً)، ومدة الدراسة في مدارس الورش التعليمية هي ست سنوات، تقدم في هذه المدارس الخدمات التربوية والتعليمية التدريبية والتأهيلية، ويمنح خريجوا هذه المدارس شهادة دبلوم فني في التأهيل المهني حسب التخصص الذي تدرب عليه المتعلم الأصم خلال مرحلة التأهيل المهني في هذه المدارس.

سوق العمل الكويتي

تُعرف الباحثة سوق العمل الكويتي على أنه: الشركات والمؤسسات في القطاع الخاص التي وبموجب قانون العمل الكويتي أصبحت ملزمة بتوظيف نسبة من عمالتها من ذوي الإعاقات السمعية.

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات ذات الصلة

أولاً: الأدب النظري :-

مقدمة

إذا نظرنا إلى العمل من الناحية النفسية والإجتماعية فنجد أنه لا يعني مجرد بذل جهد عقلي أو جسمي للتأثير على الأشياء أو الأشخاص للوصول إلى نتيجة ما، بل يعني في الحقيقة تفاعلاً بين الإنسان وبيئته المادية والإجتماعية، فيحاول الفرد أثناء قيامه بعمله تحقيق ذاته ويشبع رغباته وحاجاته ويعبر عن دوافعه وصراعه وقلقه بصورة مقبولة يرضى نفسه ويحقق ذاته ويشعر بقيمته وإنسانيته ويرضى مجتمعه، وللدلالة على ذلك يكفي أن ننظر إلى العاطلين عن العمل والتغير الذي يطرأ عليهم عندما يجدون عمل (القريوتي و البسطامي، 1995).

فالشخص العاطل عن العمل تتضاءل نظرته لنفسه ويرى حياته عبئاً لا طائل من ورائه ومجرد وجود لا قيمة له ولا أهداف أمامه، كما أنه يفتقد أمنه وثقته بنفسه، ويشعر بالضيق والدونية وسرعان ما ينعكس ذلك على سلوكه ومشاعره نحو الآخرين، وقد يؤدي ذلك إلى عدوان صريح أو ضمني نحوهم، أو الهروب منهم والانزواء عنهم، وأحياناً يلجأ إلى الإنحراف أو الإدمان لعله يجد في ذلك مهرباً ومخرجاً من الضغوط والتوتر الذي يمر فيه. ويمكن أن يلجأ إلى أساليب إجرامية يخفي ورائها فشله أو يشبع عن طريقها حاجاته أو يرضي بها نوازعه ونزواته وقد يلجأ إلى الهروب من الحياة معبراً بذلك عن تعاسته ويأسه.

حيث إن العمل بالنسبة للمعاقين مصدر للوجود الإنساني والكرامة والاستقلال والاستقرار

ويضعهم في الإطار الاجتماعي المناسب. وهو مصدر لبناء الثقة بالنفس والشعور بالأمن والتكيف النفسي على مستوى الأسرة والجماعة (ابراهيم وعلي،1991).

وبناء على ما ذكر آنفاً، لا زالت قضية تشغيل الأفراد المعاقين من القضايا التي تفرض نفسها كواقعاً عملياً ولا زال التعامل معها يراوح بين قوانين غير فاعلة وأرباب عمل متفاوتون في الاهتمام وتقدير عمل المعاق وينظرون إلى توظيف المعاق بشكل خجول، وهذه الاتجاهات السلبية زادت من عدم الثقة في توظيف هؤلاء الأفراد في المجتمع، ومما عزز الاتجاه السلبي من قضية توظيف المعاقين هو ضعف التأهيل والتدريب اللازمين لعملية التوظيف.

الإعاقة السمعية:

ويذكر الخطيب (2005) الإعاقة السمعية Hearing Impairment تعني بأنها مستويات متفاوتة من الضعف السمعي تتراوح بين ضعف سمعي بسيط وضعف سمعي شديد وشديد جداً. وخلافاً لاعتقادات البعض بأن الضعف السمعي ظاهرة يعاني منها كبار السن فقط، و تؤكد الإحصائيات أن مشكلات سمعية متنوعة تحدث للأطفال والشباب. ولذلك يصف كثيرون الإعاقة السمعية بأنها إعاقة نمائية بمعنى أنها تحدث في مرحلة النمو.

يعرف الصمم على إنه إعاقة سمعية والتي تكون شديدة بدرجة كافية بحيث لا يمكن للطفل أن يعالج المعلومات اللغوية من خلال السمع، وحتى عند استخدامه للمعينات السمعية والمضخم الصوتي وهذا الضعف السمعي يؤثر سلباً على أداء الطفل التعلمي (Kirk,S.Gallagher,) J.Coleman,M. Anostasio ,Nik. 2013

وثمة تعريفات مختلفة للإعاقة السمعية منها التعريف الوظيفي Functional Definition ويعتمد هذا التعريف على مدى تأثير الفقدان السمعي على إدراك وفهم اللغة

المنطوقة. واستناداً إلى هذا التعريف يرى لويد Loyd المذكور في (الخطيب،1998)، إن الإعاقة السمعية تعني انحرافاً في السمع يحد من القدرة على التواصل السمعي– اللفظي. وشدة الإعاقة السمعية إنما هي نتاج لشدة الضعف في السمع وتفاعله مع عوامل أخرى، مثل: العمر عند فقدان السمع و عند اكتشاف الفقدان السمعي ومعالجته، والمدة الزمنية التي استغرقها حدوث الفقدان السمعي، ونوع الاضطراب الذي أدى إلى فقدان السمع، وفاعلية أدوات تضخيم الصوت، والخدمات التأهيلية المقدمة، والعوامل الأسرية والقدرات التعويضية أو التكيفية.

وتستخدم العديد من الكتب التي تتناول تربية المعاقين سمعياً تسميات متعددة عن الإعاقة السمعية، وكثيراً ما تعرض القارئ للخلط وعدم التحديد الدقيق، ومن هذه التسميات الصم البكم، المعاقون سمعياً، ضعاف السمع، الصمم الكلي، الصمم الجزئي، الصمم الوراثي، الصمم المكتسب.

ويرى عبدالواحد (2001) أن تقديم تعريف شامل جامع للإعاقة السمعية له مشكلاته ومن الصعب تحديده. أما عبدالغفار(2003) ترى أن مصطلح الإعاقة السمعية أو القصور السمعي يغطي مدى واسع من درجات فقدان السمع تتراوح بين الصمم أو الفقدان الشديد الذي يعوق عملية تعلم الكلام واللغة، والفقدان الخفيف الذي لايعوق استخدام الإذن في السمع وتعلم الكلام واللغة. ويعرف القريوتي والبسطامي (1995) الأصم بأنه "الفرد الذي يعاني من عجز سمعي إلى درجة فقدان سمعي قدره 70 ديسبل فأكثر، تحول دون اعتماده على حاسة السمع فيفهم الكلام سواء باستخدام السماعات أوبدونها".

كما عرف العزة (2001) الطفل الأصم بأنه الذي لايسمع كونه فقد قدرته على السمع، ونتيجة لذلك لا يستطع اكتساب اللغة وفهمها، وعدم القدرة على الكلام تبعاً لذلك، وترى أن

الطفل ضعيف السمع (Hard of Hearing Child) هو الذي فقد جزءاً من قدرته على السمع بعد أن تكونت لديه مهارة الكلام والقدرة على فهم اللغة، واحتفظ بقدرته على الكلام، ويحتاج إلى وسائل سمعية معينة.

ويقسم الروسان (2001) المعاقين سمعياً إلى قسمين: الطفل الأصم كلياً وهو الذي فقد قدرته السمعية في السنوات الثلاث الأولى من عمره؛ وكنتيجة لذلك لم يكتسب اللغة، والطفل الأصم جزئياً هو الذي فقد جزءاً من قدرته السمعية فهو يسمع عند درجة معينة وينطق اللغة وفق مستوى معين يتناسب ودرجة إعاقته السمعية.

وتُعرف الباحثة الأفراد الصم على أنهم متعلمي مدارس الورش التعليمية ومدارس الأمل الذين فقدوا حاسة السمع لأسباب جينية أو بيئية واثبتت القياسات السمعية بواسطة الديسبل dB أنهم لا يستطيعون استخدام اللغة الاستقبالية واللغة التعبيرية بشكل طبيعي، ويحتاجون إلى معينات سمعية تلازمهم في التعليم والتدريب.

تصنيف الإعاقة السمعية

وبناء على التعريفات السابقة للإعاقة السمعية فان مصطلح الإعاقة السمعية يشمل كلاً من الصمم Deafness والضعف السمعي Limited Hearing، فقد جرت العادة ان تُصنف الإعاقة السمعية تبعاً لثلاثة معايير هي: العمر عند الإصابة، وموقع الإصابة، وشدة الإصابة.

التصنيف حسب العمر عند الإصابة

تصنفEbru (1995) الإعاقة السمعية تبعاً للعمر عند حدوث الضعف السمعي إلى إعاقة سمعية قبل اللغة Prelingual وهي الإعاقة التي تحدث قبل تطور الكلام واللغة عند الطفل، وإعاقة سمعية بعد اللغة Postlingual وهي الإعاقة التي تحدث بعد تطور الكلام واللغة. وفيما

يلي توضيحاً لهذين المصطلحين:-

الصمم قبل اللغوي Prelingual Deafness

ويشير إلى حالات الإعاقة السمعية التي تحدث منذ الولادة أو في مرحلة عمرية سابقة على تطور اللغة والكلام عند الطفل أي قبل سن الثالثة (القريوتي،2001). التي بدورها تترك آثاراً سلبية على نمو الطفل اللغوي؛ لأنه يفقده كثيراً من المثيرات السمعية.

ويذكر حنفي (2003) أن صمم ما قبل اللغة عبارة عن حالة تتضمن إصابة الفرد بالإعاقة السمعية بعد الولادة نتيجة لحادث أو الإصابة بمرض، وفي هذه الحالة قد يبدأ الطفل بفقدان القدرات اللغوية التي تكون قد تطورت لديه إذا لم تقدم له خدمات تأهيلية خاصة، رغم أن الطفل في هذه الحالة تكون ولادته عادية من حيث القدرة على السمع.

ويحدد الخطيب (1998) المشكلة في أن الطفل لا يستطيع اكتساب اللغة والكلام بطريقة طبيعية، فعدم قدرته على سماع الكلام تعني عدم القدرة على تقليد كلام الآخرين ومراقبة كلامه، لذلك فهو يحتاج إلى تعلم اللغة بصرياً، وغالباً ما يستخدم أساليب التواصل اللغوية.

الصمم بعد اللغوي Postlingual Deafness

ويذكر الخطيب(2005) أن إذا حدث الصمم بعد تطور المهارات الكلامية واللغوية فهو يُعرف بالصمم بعد اللغوي وقد يحدث فجأة أو تدريجياً على مدى فترة زمنية طويلة وغالباً ما يسمى هذا النوع بالصمم المكتسب، وهو قد يحدث في الطفولة بعد تطور اللغة أو أي مرحلة عمرية لاحقة وتعتمد تأثيرات الصم بعد اللغوي على عدة عوامل من أهمها شدة الصمم وسرعة حدوثه وشخصية الفرد وذكاءه ونمط حياته. وبوجه عام، فان عدم مقدرة الفرد على فهم كلام الآخرين ومحادثتهم يمنعه من التواصل معهم ويولد لديه مشاعر الإحباط والعزلة وبالتالي القلق

والاكتئاب. علاوة على ذلك، فإن كلام الأفراد الذين يتطور لديهم الصمم بعد اللغوي غالباً ما يتدهور بسبب عدم مقدرتهم على سماع مستوى كلامهم وبسبب القلق الذي يتطور لديهم. كذلك فإن فقدان السمع في حياة الرشد قد يترك تأثيرات كبيرة على وضع الفرد في أسرته ومجتمعه (English, K 2001).

نسبة الانتشار

وفقا لتقديرات منظمة الصحة العالمية WHO – World Health Organization هناك ما نسبته شخص أصم واحد لكل ألف من سكان العالم، وفي عام 2004 سجل حوالي 31،5 مليون شخص في الولايات المتحدة أو 10% من مجموع السكان في العالم بأن لديهم بعض من درجات الفقدان السمعي (Better Hearing Institute,2010).

إن الفقدان السمعي وعلى مدى الأجيال، كان قد ظهر لدى الأعداد التقديرية التالية:

- 3 من كل 10 أشخاص فوق عمر 60 سنة
- 1 من كل 6 أشخاص للأعمار من 41 ولغاية 59 سنة
- 1 من كل 14 شخصاً أعمارهم من 29 إلى 40 سنة

ويُقدر حوالي 3 من كل 1000 طفل يولدون ولديهم فقدان سمعي شديد إلى شديد جدا، وبازدياد وسائل الكشف عن المواليد، فان العدد قد يتحسن ليصبح بأقل تقدير (kirk&Others، 2013).

وعلى الرغم من أن المتعلمين الذين لديهم فقدان سمعي تم حسابهم بما نسبته 1.3% من المتعلمين الذين لديهم إعاقات، فإن هذه النسبة تميل بأن تكون أقل انخفاضاً؛ لأن العديد من المتعلمين الذين يعانون من الفقدان السمعي لديهم إعاقات أخرى أيضاً(Jones, T.W,

Jones J.K & Ewing, K.M. 2006).

الخصائص النفسية والسلوكية للأفراد المعاقين سمعياً

مما سبق نستنتج أن الإعاقة السمعية ليس لها التاثير ذاته على جميع الأشخاص المعاقين سمعياً، حيث لا يمثل هؤلاء الأشخاص فئة متجانسة فلكل شخص خصائص فريدة. فتأثيرات الإعاقة السمعية تختلف باختلاف عدة عوامل منها: نوع الإعاقة السمعية، وعمر الشخص عند حدوث الإعاقة، وشدة الإعاقة، وسرعة حدوث الإعاقة، والقدرات السمعية المتبقية وكيفية استثمارها، والوضع السمعي للوالدين، والفئة الاجتماعية – الاقتصادية، ومهما يكن الأمر، فمن المتوقع أن تؤثر الإعاقة السمعية على الخصائص النمائية المختلفة ذلك ان مظاهر النمو مترابطة ومتداخلة. وفيما يلي تتناول اهم الخصائص التي تميز الأفراد ذوي الإعاقة السمعية.

الخصائص اللغوية

ويشير كيرك (Kirk & Others،2013) إن الفقدان السمعي هو عبارة عن إعاقة صامتة. وهي غالبا ما لا يرافقها ألم، وتظهر فقط عندما يكون هناك متطلبات لفظية على الطفل أن يقوم بها، وأثناء السنة الأولى من الحياة، وهذه الفترة تسمى ما قبل اللغوية، فإن المواليد الصغار فاقدي السمع يظهرون السلوكيات ذاتها التي تظهر لدى المواليد الذين يسمعون. وهذه السلوكيات تتضمن البكاء، وإصدار الأصوات التي تريحهم، والمناغاة.

ومن الناحية العملية يعتبر النمو اللغوي أكثر مظاهر النمو تأثرا بالإعاقة السمعية، اذ يشير مصطلح الطفل الأصم الأبكم The Deaf–Mute Child إلى ارتباط ظاهرة الصم البكم، إذ يؤدي الصمم بشكل مباشر إلى حالة البكم Muteness وخاصة لذوي الإعاقة السمعية الشديدة، ذلك يعني أن هناك علاقة طردية واضحة بين درجة الإعاقة السمعية من جهة ومظاهر

النمو اللغوي من جهة أخرى، ومما يدلل على أثر الإعاقة السمعية على النمو اللغوي انخفاض أداء المعاقين سمعياً على اختبارات الذكاء الفظية مقارنة مع أدائهم على اختبارات الذكاء الأدائية (الروسان،2001).

وفي ذات السياق يذكر Courad (1979) أن الفرد المعاق سمعياً سيصبح أبكماً إذا لم تتوفر له فرص التدريب الخاص الفاعل، ويعزى ذلك لغياب التغذية الراجعة السمعية عند صدور الأصوات وعدم الحصول على تعزيز لغوي كاف من الآخرين.

وفي حال اكتسابهم للمهارات اللغوية فان لغتهم تتصف بكونها غير غنية كلغة الآخرين، وذخيرتهم محدودة، وألفاظهم تتصف بالتمركز حول الملموس، وجملهم أقصر وأقل تعقيداً، أما كلامهم فيبدو بطيئا ونبرته غير عادية (الخطيب والحديدي،2010).

٢- الخصائص المعرفية:

تعتبر القدرات العقلية للمعاقين سمعياً واحدة من الجوانب التي بالغ الباحثون في دراستها، وعلى الرغم من التعارض في نتائج تلك الدراسات، إلا أن معظمها يؤكد أنه لا توجد علاقة قوية بين درجة الإعاقة السمعية ونسبة الذكاء. وتشير الدراسة التي قامت بها جامعة "جالوديت" عن ذكاء الأطفال والشبان المعاقين سمعياً والتي اشتملت على(19698) مفحوصاً من المعاقين سمعياً غالبيتهم من الصم، تبين أن متوسط ذكائهم الأدائي لا يقل عن متوسط درجة الذكاء الأدائية لأقرانهم من السامعين (القريوتي والبسطامي،1995).

ويشير الخطيب (1998) إلى أن الإعاقة السمعية لا تؤثر على مستوى ذكاء الأشخاص المعاقين سمعياً حيث لا يختلف عن مستوى ذكاء الأشخاص العاديين. كما أن المعاقين سمعياً لديهم القابلية للتعلم والتفكير التجريدي ما لم يكن لديهم تلف دماغي مرافق للإعاقة.

كما نوه القريطي (1996) إلى أن عند استخدام الاختبارات اللفظية لتقييم ذكاء الصم فإنه لا يمكن الرضوخ بنتائجها بشكل مطلق ونهائي لأن اختبارات الذكاء تعتمد إلى درجة كبيرة على المهارات اللغوية، وإن استخدام هذه الاختبارات دونما تكييف قد يؤدي إلى أخطاء في تقييم القدرات العقلية للمعاقين سمعياً، فقد يصنف المعاق سمعياً بالخطأعلى أنه متخلف عقلياً.

مما سبق نستنتج أن ذكاء المعاق سمعياً لا يختلف عن ذكاء عادي السمع، وقد يكون لديه تأخر في نمو بعض جوانب قدراته العقلية عن معدل النمو الطبيعي للأفراد، إلا أن ذلك لا يعني وجود إعاقة عقلية لديهم، وإنما يعود إلى النقص الواضح لما تتعرض له هذه الفئة من خبرات لغوية وبيئية.

٣- الخصائص الجسمية و الحركية:

ويقول حنفي (2003) أنه لا يختلف الطفل المعاق سمعياً عن الطفل العادي في الخصائص والحاجات الجسمية، فكل منهما يمر بنفس مراحل النمو التي يمر بها الآخر، من حيث الساعات المنظمة من النوم، والهواء الطلق، والطعام الجيد، والرعاية الصحية الكاملة. إلا أن الفرق بينهما يحدث نتيجة لأثر الفقد السمعي. ويضيف الصفدي (2003) إلى أن الإعاقة السمعية تفرض قيوداً على النمو الحركي لديهم، فهم محرومون من الحصول على التغذية الراجعة السمعية، الأمر الذي يطور لديهم أوضاعاً جسمية خاطئة، كما أن نموهم الحركي يعتبر متأخراً قياساً مع الأسوياء، وذلك لأنهم لا يسمعون الحركة، وأنهم لا يشعرون بالأمن بسبب التصاق إقدامهم بالأرض.

4- الخصائص الأكاديمية

ويذكر كيرك (Kirk & others،2013) أنه إذا تم تعليم القراءة بصرياً وباستخدام الطريقة

اليدوية (مثال: لغة الإشارة الأمريكية أو تهجئة الإصبع)، فإن الأطفال الصم وضعاف السمع سوف يتمكنون من تعلم كيف يقرؤون ويكتبون ويستخدمون الأشكال اللغوية الملائمة، مثل الأسئلة وأدوات الربط.

وقد قامت كلية جالوديت Gallaudet في الولايات المتحدة الأمريكية بدراسة هدفت إلى تحديد مستوى التحصيل الأكاديمي الذي يبلغه المتعلمين الصم، فتبين أن 5% ممن هم في سن العشرين كان مستوى قراءتهم بمستوى الرابع الأبتدائي أو اقل من ذلك. ووجد ان 10% فقط منهم كانوا بمستوى الصف الثامن أو أكثر. وبالنسبة للرياضيات فقد اتضح أن مستوى معظم الأشخاص الصم كان بمستوى الصف الثامن وأن أداء 10% منهم كان بمستوى أداء الأشخاص غير الصم.

فالاستنتاج العام الذي يمكن التوصل له من تحليل أدبيات التربية الخاصة المتعلقة بالتحصيل الأكاديمي للمتعلمين الصم هو إن مستويات القراءة للصم تميل إلى أن تكون منخفضة مما لدى أقرانهم السامعين، وعليه يجب توظيف طرق بديلة لتعليمهم القراءة، حيث إن المشكلات والصعوبات الأكاديمية تزداد بازدياد شدة الإعاقة السمعية. هذا مع العلم بأن التحصيل الأكاديمي يتأثر بمتغيرات أخرى غير شدة الإعاقة السمعية مثل القدرات العقلية والشخصية والدعم الذي يقدمه الوالدان، والعمر عند حدوث الإعاقة السمعية، والوضع السمعي للوالدين، والوضع الاقتصادي الاجتماعي للأسرة.

5- الخصائص الإجتماعية والشخصية

ويشير الروسان (2001) إلى أن اللغة وسيلة أساسية من وسائل الاتصال الاجتماعي، وبخاصة في التعبير عن الذات وفهم الآخرين، ووسيلة مهمة من وسائل النمو العقلي والمعرفي والانفعالي، ولذا يعتمد النمو الاجتماعي والشخصي والمهني على اللغة، وعلى ذلك يعاني المعاقين سمعياً من

مشكلات تكيفية في نموهم الاجتماعي والمهني وذلك بسبب النقص الواضح في قدراتهم اللغوية، وصعوبة التعبير عن أنفسهم وصعوبة فهمهم للآخرين.

ويتبين لنا أن الفرد الأصم وكأنه يعيش في عزلة مع الأفراد العاديين الذين لا يستطيعون فهمه، لهذا السبب فليس من المستغرب أن يميل الأفراد الصم إلى المهن التي تتطلب الكثير من الاتصال الاجتماعي كالرسم والخياطة والنجارة والحدادة

التأهيل المهني للمعاقين سمعياً

حظيت برامج تربية الأشخاص المعاقين سمعياً باهتمام كبير في العقود القليلة الماضية، وتمثل هذا الاهتمام بتطوير البرامج التربوية والخدمات التأهيلية الفعالة التي من شأنها مساعدة هذه الفئة من الأشخاص في الانتقال من دور الاعتماد على الآخرين إلى دور الاعتماد على الذات إلى اقصى درجة ممكنة. حيث ذكر الخطيب (2005) في هذا السياق أن تربية الأشخاص المعاقين سمعياً كانت إلى عهد قريب تتم في مؤسسات خاصة معزولة عن المجتمع توفر خدمات اقامة دائمة. ومنذ منتصف القرن العشرين، تغيرت هذه الممارسة إذ أصبح هناك اتجاه قوي نحو دمج المعاقين في البيئة المدرسية العادية وفي حياة المجتمع في معظم دول العالم.

وإذا كان هدف التربية الخاصة هو العمل على تنمية طاقات وقدرات الفرد لأقصى درجة ممكنة، تمكنه من استغلالها، فإن التأهيل يأتي مكملاً لهذا الجانب وذلك بهدف مساعدة الفرد لاستغلال هذه القدرات في المجالات المناسبة وذات القيمة في حياته بحيث تجعله مستقلاً ومنتجاً ومعتمدا على نفسه (القريوتي والبسطامي، 1995).

فقد أعيد النظر في السنوات الماضية في مفهوم التأهيل، فأصبح هناك تركيز على العيش

المستقل Independent Living كهدف من الأهداف الرئيسية لعملية التأهيل. فالنمط الأساسي من أنماط التأهيل هو التأهيل الذاتي؛ لأن ما يتعلم الفرد أن يفعله لنفسه أهم بكثير ما يفعله الآخرون له. فالاعتماد على الذات يرفع معنويات الإنسان وينمي ثقته بنفسه، لهذا فالمقصود بالعيش المستقل ليس أن يفعل الشخص المعاق كل شيء لنفسه ولكن أن يصبح هناك توازن بين ما يفعله لنفسه وما يفعله الآخرون له. وهذا الهدف يتم تحقيقه إذا وفرنا للشخص المعاق كل الوسائل الممكنة لتخطي القيود التي تفرضها الإعاقة عليه. فالتأهيل ليس شيئا يعمله الاختصاصيون للمعاق وإنما شيء يعملونه معه (Bitter،1979).

ويذكر الخطيب والحديدي(2010) أن برامج المعاقين سمعياً تبدأ منذ مرحلة ما قبل المدرسة والتي يتم فيها توظيف برامج التدخل المبكر الخاصة بالصم وضعاف السمع، وفي المرحلة الابتدائية والمرحلة المتوسطة يتم التركيز على تطوير مهارات المتعلمين فيما يتصل بالقراءة والكتابة والحساب والعلوم والدراسات الاجتماعية، وفي المرحلة الثانوية غالباً ما يتم تعليم الصم في مدارس خاصة بهم، وتستمر عملية الإعداد والتأهيل وصولاً إلى مرحلة ما بعد الدراسة الثانوية.

التأهيل المهني للمعاقين

ويشير الخطيب (1991) إلى أن للتأهيل المهني عدة أشكال مكملة لبعضها البعض وذلك لضرورة هذا التكامل من جهة، حيث الفرد المعاق يحتاج إلى أكثر من نوع من أنواع التأهيل لتلبية احتياجاته ومحاكاة امكانياته وقدراته. وهذه الأشكال هي:

التأهيل النفسي: ويشمل الإرشاد الفردي والجمعي، والدعم النفسي، وزيادة الدافعية، والعلاج النفسي عند الحاجة.

التأهيل الاجتماعي: ويشمل مساعدة الأشخاص المعاقين في المشاركة بالنشاطات الاجتماعية

والترويحية والعناية بالذات.

التأهيل الطبي: ويشمل الوقاية، وتوفير الوسائل اللازمة لاستعادة القدرات الجسمية مثل العقاقير الطبية، والجراحة التصحيحية، والأطراف الاصطناعية، والعلاج الطبيعي.

ويضيف الخولي (2005) إلى أن **التأهيل المهني Vocational Habilitation** هو توفير الرعاية والخدمات المهنية اللازمة لتمكين المعاق من استعادة قدراته وتهيئته لمباشرة عمله الأصلي أو أداء أي عمل آخر يناسب حالته أو وضعه الحالي.

وفي دراسة الفريحي (1405ه) هدفت إلى التعرف على فاعلية الخدمات التي تقدم للمعاقات وأثرها في تحقيق التكيف الشخصي والاجتماعي والكشف على مدى تكيف المعاقة لحاجاتها الأساسية مثل الاستقلالية وإحساسها بقيمتها بالإضافة إلى تحديد الأنماط المختلفة لتكيف المعاقات مع أنفسهن وغيرهن، وأثبتت الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية بين الخدمات التأهيلية والتكيف الشخصي والاجتماعي للمعاقة.

ويتبين مما سبق أن التأهيل المهني من المراحل المهمة في عملية التأهيل الشاملة حيث إن التأهيل المهني هو مجموعة البرامج والأنشطة التي تهدف إلى استثمار وتوظيف قدرات وطاقات الشخص المعاق وتدريبه على مهنة مناسبة يستطيع من خلالها الحصول على دخل يساعده على تأمين متطلباته الحياتية بقصد تمكين الشخص المعاق من ضمان عمل مناسب والاحتفاظ به، فلابد من الإشارة هنا إلى التقدير الخاطئ لأهمية التأهيل المهني للمعاقين والذي يمارس وللأسف الشديد في العديد بل في معظم الدول العربية، حيث إن التأهيل المهني يعني في الكثير من الدول العربية الاختيار الوحيد أمام معظم فئات المعاقين، ويعود ذلك إلى الاتجاهات السلبية والتوقعات المتدنية

حول قدرات المعاقين التعليمية التي تميل في الغالب إلى اعتبار المعاقين غير قادرين على الاستمرار في عملية التعليم، غير أن بعض الدول أدركت أهمية إتاحة الفرصة للعديد من الأفراد المعاقين للاستمرار في عملية التعلم إلى الحد الذي تسمح به قدراتهم وإمكانياتهم، وهيأت لهم الفرص ليواصلوا تعليمهم حتى أعلى مراحل التعليم الجامعي، مع الإبقاء على التأهيل المهني كخيار بديل لمن لاتسمح لهم قدراتهم الاستمرار في التعليم الأكاديمي.

أهداف التأهيل المهني

ويذكر الأعظمي(1989) أهداف عملية تأهيل للأفراد المعاقين هي كالآتي:

1. توفير خدمات وفرص التأهيل الشامل للأفراد الذين يعانون من إعاقات تحد من امكانية تنقلهم أو تدريبهم في أماكن تدريب الأفراد غير المعاقين، وذلك لحاجتهم إلى مجموعة خدمات التأهيل المتعددة في نفس الوقت.
2. تقليل آثار الإعاقة: حيث يتم ذلك من خلال البرامج العلاجية والطبية والتي تهيء الفرد بشكل مناسب في الجوانب الجسمية للاستفادة منها مستقبلا.
3. تنمية الجوانب العقلية والنفسية والاجتماعية وتطويرها لدى الأفراد ليكونوا قادرين على استغلالها لأقصى درجة ممكنة لكي ينمونها وظيفياً ويستجيبون لمتطلبات الحياة المختلفة.
4. العمل من خلال برامج اجتماعية شاملة على تحسين ظروف حياة المعاق والاتجاهات السائدة نحوه، وتطوير الاتجاه الإيجابي لديه ولدى أسرته وللمؤسسات الاجتماعية المختلفة عن طريق توفير أشكال مختلفة من الإرشاد والتوجيه والتوعية والتأهيل الاجتماعي والأكاديمي والمهني.
5. ويضيف القريوتي والبسطامي(1995) لما سبق العمل الاستفادة من التطور في الميادين والمجالات المختلفة، الطبية والاجتماعية والتكنولوجية والعلمية والتربوية، من أجل مساعدة

الأشخاص لإعادة اندماجهم في المجتمع.

يشير أبو درة (1416ه) إلى الفروض الأساسية التي تقوم عليها عملية التأهيل وهي:

- إعطاء الفرصة للمعاق لكي يشارك في صنع القرار في اختياره لنوع العمل الذي يرغب به مع وضع عدة بدائل لكي ختار منها.
- تقديم الخدمات المهنية للمعاق كالتوجيه المهني والتدريب المهني والتشغيل مما يجعله قادراً على الحصول على العمل المناسب له والاستقرار فيه، مع توفير فرص العمل اللازمة في المجتمع لتشغيل المعاقين بعد استكمالهم لمتطلبات عملية التأهيل والتدريب.

ونرى أنه يجب زيادة الاتجاهات الإيجابية والرغبة من قبل أرباب المصانع والمصالح التجارية لتشغيل المعاقين في مراكزهم ومؤسساتهم، من خلال زيادة الوعي بالجدوى الاقتصادية من توظيف المعاق وذلك لمهنيته وإنتاجيته العالية، ويجب تطبيق التشريعات والقوانين اللازمة لحفظ حقوق العمال المعاقين من قبل الدولة.

مراحل التأهيل المهني للمعاقين

تذكر العمرو (1412ه) مراحل التأهيل المهني كالآتي:-

1. دراسة الحالة.
2. قياس القدرات والحالة الصحية والحركية والذكاء العام عبر قياس القدرات واختبارت الذكاء وتكون تحت إشراف مختصين.
3. تحديد المهنة المناسبة للمعاق تبعاً للمقاييس الخاصة واختبارات الذكاء.
4. اختبار مدى صلاحية المهنة للمعاق والبيئة الاجتماعية و مكانته بالمجتمع.
5. البدء في عملية التدريب والتعليم والتأهيل.

التقييم: Evaluation

ويقوم بهذه الخطوة أخصائي التقييم المهني أو مرشد التأهيل وتستخدم فيها عدد من المقاييس والاختبارات النفسية والمهنية التي تساعد على التنبؤ بالمجالات المهنية التي تناسب استعدادات وميول وقدرات الشخص المعاق (القريوتي والبسطامي،1995).

ويوضح الخطيب (1998) أن التقييم عملية تهدف إلى دراسة قدرات وإمكانيات الشخص المعاق المهنية والتعرف على ميوله واستعداداته المهنية بهدف مساعدته على الاختيار المهني في حدود ماهو متوفر من برامج مهنية في مراكز التدريب المهني، ويشمل التقييم في هذه المرحلة:

التقييم الطبي Medical Evaluation : والذي يساعد في تحديد طبيعة الإعاقة ومدى تأثيرها على حياة الفرد ونوعية القيود الوظيفية التي تفرضها على الشخص من حيث العمل.

التقييم النفسي Psychological Evaluation : ويهدف إلى تحديد قدرات الفرد والصعوبات الناجمة عن الإعاقة، والتعرف إلى اتجاهات الشخص المعاق ومفهومه لذاته، وميوله، ودوافعه، وأنماطه الشخصية التي ينبغي مراعاتها عند تخطيط برامج التأهيل .

التقييم الاجتماعي Social Evaluation : ويتضمن جمع المعلومات عن تأثير الإعاقة على الفرد والأشخاص المهمين في حياته وبخاصة أفراد الأسرة.

التقييم المهني Vocational Evaluation :ويشمل تحليل وتفسير المعلومات المتوفرة عن الشخص المعاق من حيث الصعوبات التي يواجهها والخدمات المهنية التي يحتاج إليها.

ويتضح مما سبق أن تقييم المعاقين في عملية التأهيل باستخدام نوعين من التقييم هما: التقييم التمهيدي Preliminary Evaluation ويهدف هذا النوع إلى تحديد حاجة الشخص إلى

الالتحاق بمركز تأهيل ومدى قابليته للاستفادة من خدماته، والنوع الثاني هوالتقييم الشامل Comprehensive Evaluation ويهدف إلى تحديد نوعية الخدمات التي سيتم تقديمها.

التوجيه المهني: Vocational Guidance

يذكر بيتر(Bitter، 1979) الهدف من هذه الخطوة هو مساعدة الأشخاص المعاقين على الاختيار المهني للمهنة التي تتناسب مع ميولهم واستعداداتهم وقدراتهم من جهة ومع فرص استخدامهم لها في سوق العمل من جهة ثانية. كما يضيف القريوتي والبسطامي (1995) أن عملية التوجيه المهني تعمل على تقديم المعلومات الهامة للمدربين الذين يشرفون على تدريب وتعليم المعاق، مثل: ظروفه النفسية ومستوى قدراته العقلية والحسية والأكاديمية، وذلك من أجل تمكينهم من اختيار وتحديد الأساليب الملائمة لاستخدامها مع كل فرد. ويقول دون (Donn،1989) أن المرشد المهني يعمل مع بقية المختصين في متابعة حالة المعاق أثناء مراحل التدريب المختلفة للتأكد من تكيفه المهني واستعداده ورغبته في الاستمرار بما يتدرب عليه والعمل به مستقبلا.

ويشير الخولي(2005) عن دراسة لبيرسون(Person،1994) أن إعداد الشخص المعاق للحياة والاندماج فى المجتمع بالاعتماد على ذاته وما لديه من قدرات يتطلب العديد من البرامج الإرشادية والتنموية والتأهيلية التي تساعده على اكتساب العديد من المهارات الشخصية والإجتماعية.

التدريب المهني Vocational Training

يوضح حمزة (1981) أن عملية التدريب عملية إنسانية بالدرجة الأولى ومنظمة تسير وفق مخطط مدروس وتستهدف إدخال تعديلات معينة على سلوك المعاق من النواحي المهنية والنفسية بصورة تمكنه من الأداء بصورة أفضل للوقت والجهد والكلفة. ويقول جرار(2008): إن عملية التدريب المهني ترتكز أساساً على الخطة الفردية للتأهيل التي يقوم بالتخطيط لها اختصاصي الإرشاد والتوجيه، بحيث تشتمل هذه الخطة على نتائج التقييم المختلفة والتي اعتماداً عليها يتم وضع خطة التدريب للفرد والأهداف التي يُتوقع أن يتقنها في نهاية مدة التدريب.

ويعد التدريب الخطوة الرئيسية في عملية التأهيل المهني حيث يتدرب الشخص المعاق التدريب الفعلي على المهنة التي تم اختيارها بعد إجراء التقييم والتوجيه المهني، ويجب معرفة المبادئ التي يستند عليها التدريب المهني كما تراها المنيع (1417ه)، هي:

1. التقبل لظروف المعاق كإنسان له كرامته وحقوقه وواجباته، ليكون مواطن منتج ويعتمد على نفسه وإن التأهيل المهني حق من حقوق المعاق مع ملاءمته للواقع الجديد للمهنة التي تلائم حدود قدراته وإمكاناته.
2. فنية الجهود الموجهة للمعاق وتكاملها من خلال فرق من الاختصاصيين في النواحي الطبية والنفسية والاجتماعية والتربوية والمهنية.
3. توظيف التقدم التكنولوجي لخدمة التأهيل باستخدام الأساليب الحديثة والأجهزة التعويضية، لتحقيق مبدأ تكافؤ الفرص بينهم وبين غيرهم مع مراعاة الفروق الفردية، وعليه يجب التقويم المستمر لكفاءة البرامج المقدمة.

ويضيف الزعمط (2005) إلى مباديء التدريب المهني أنه لا جدوى من التدريب إلا إذا

أدى إلى التشغيل في المهنة التي تدرب عليها المعاق، أو فيما يشبهها وعليه يجب أن يؤخذ بعين الاعتبار النقاط الآتية:-

- يجب أن نستخدم مع المعاقين نفس الأسس والمناهج المطبقة مع الأفراد غير المعاقين أينما كان ذلك ممكناً.
- يجب أن يستمر التدريب إلى أن يحصل المعاق على المهارات المناسبة للعمل في ظروف قريبة من الظروف التي يعمل بها غير المعاقين أينما كان ذلك ممكناً.
- يجب أن يتم تدريب المعاقين الذين لا يمكن تدريبهم مع غير المعاقين في مواقع خاصة.
- يجب أن يلبي التدريب المهني متطلبات سوق العمل التنافسية كما يجب قبول المعاقين من قبل أرباب العمل والجهات المعنية.
- يجب اختيار نوع التدريب بعناية فائقة وفقاً لحاجات وقدرات المعاقين من جهة ووفقاً لإمكانيات التشغيل من جهة ثانية.
- يجب مراجعة المهن التدريبية باستمرار لمعرفة ملاءمتها لحاجات سوق العمل الحالية والمستقبلية وهي مسؤولية أخصائي التشغيل في مركز التدريب المهني.

ويتبين من ما سبق أنه ينبغي إضافة بعض المباديء للتدريب المهني وهي تشغيل المعاق في المهن التي تدرب عليها ومتابعته أثناء التشغيل، كما يجب تقييمه وتدريبه بشكل مستمر حتى بعد تخرجه من مدارس الورش التعليمية من خلال تقديم دورات تدريبية قبل وأثناء العمل.

ويشير بيتر(Bitter، 1979) إلى أن عملية التدريب المهني تمر في ثلاث مراحل هي:-

أ) **التهيئة المهنية:** وهي مرحلة يتم فيها تعريف المعاق على المهنة التي سوف يتدرب عليها وتعريفه بقوانينها ومستلزماتها والأدوات المستخدمة فيها والمهارات اللازمة لأداء المهنة

وتزويده بالاتجاهات الإيجابية نحو العمل والإنتاج.

ب) **التطبيق العملي:** وهي المرحلة التي يتم فيها تدريب الشخص المعاق عملياً على المهنة التي تم اختيارها بحيث تضمن هذه العملية وصول المعاق في نهايتها إلى الأداء المهني الجيد الذي يؤهله للمحافظة على المهنة والاستمرار والترقي فيها.

ج) **التدريب في سوق العمل:** وهي المرحلة الأخيرة التي يتم فيها وضع المعاق في الشركات والمؤسسات ذات العلاقة تحت إشراف مباشر من عمال مؤهلين للتأكد من أداء المعاق المهني، مع ضرورة المتابعة من قبل مركز أو مؤسسة التأهيل.

تضيف الباحثة أنه يجب على إدارة مدارس التربية الخاصة في دولة الكويت أن تلحق الأصم في العمل كتجربة تشغيل أو ما يسمى التدريب الميداني حيث تأتي هذه الخطوة بعد انهاء الأصم البرنامج التدريب والتأهيل المهني، بحيث يتم الحاقه بسوق العمل لمدة تحددها إدارة مدارس التربية الخاصة، وخلال هذه المدة يتم متابعة الأصم من قبل المختصين المهنيين حيث يبقى مرتبطا بالمؤسسة الأم التي تدرب بها.

ويذكر القريوتي والبسطامي (1995) بأن التقييم النهائي يتم للمتدربين بعد اكتمال برنامج التدريب المهني، ويقوم بعملية التقييم النهائي فريق من العاملين في المؤسسة، يضم مدير المؤسسة والمدرب والاخصائي الاجتماعي واخصائي التقييم واخصائي التشغيل. وبناء على نتائج التقييم يمنح المتدرب شهادة في التأهيل المهني حسب المجال الذي تدرب عليه.

التشغيل Placement

يذكر الخطيب (2005) أن عملية التشغيل هي إيجاد العمل المناسب للشخص المعاق بعد

تدريبه على ضوء ما يتوفر من فرص عمل في السوق المحلي. وهذا الأمر يتطلب تحليل العمل Job Analysis، وتدريب الأشخاص المعاقين على تأدية المهارات المطلوبة للنجاح في العمل، وتعديل إتجاهات أرباب العمل.

وعليه نستنتج أن عملية التأهيل تتركز حول مساعدة المعاق للتغلب على إعاقته وتنمية قدراته الانتاجية حيث لابد من التنسيق بين جميع مؤسسات الدولة في توفير أنواع العمل الملائمة للأصم بعد إتمام التدريب والتأهيل المهني حيث يجب أن يكون هذا العمل متوافق مع قدراته البدنية.

المتابعة Follow – Up :

ويشير المعايطة والقمش (2007) إلى أن متابعة المعاق في سوق العمل تتطلب المراقبة من حين إلى آخر والتأكد من استقراره في العمل ومدى تقدمه ومستوى الأداء الذي وصل إليه، وتكيفه مع العمل ورب العمل، وبعد أن يتم توظيف المعاق يقوم أخصائي التوظيف بمتابعة المعاق من أجل التحقق فيما إذا كان الاستخدام في العمل أو خدمات التدريب أو إعادة التدريب المهني قد أثبتت صلاحيتها وكذلك تقييم فعالية طرق التأهيل، إضافة إلى العمل قد المستطاع على إزالة العقبات التي قد تمنع الفرد المعاق من إعادة الاستقرار في عمله بشكل مرض بعد أن حصل على العمل.

توظيف الأفراد المعاقين سمعياً

ذكر الموسى (1419ه) تعريف التربية الخاصة على أنها مجموعة من البرامج والخطط والاستراتيجيات المصممة لتلبية احتياجات المعاقين وتشتمل على طرق التدريس والخدمات المساندة.

ويتمثل الهدف الرئيس للتربية الخاصة كما ورد في القواعد التنظيمية لبرامج التربية الخاصة (1422ه) تدريب وتعليم وتأهيل المعاقين لاكتساب المهارات المناسبة لإمكاناتهم وقدراتهم ضمن برامج منظمة تهدف للنهوض بهم والوصول بهم إلى أقصى درجة من التكيف الاجتماعي والمهني.

ويتضح مما سبق أن برامج التربية الخاصة تبدأ من الكشف المبكر والتدخل المبكر ومن ثم يتم التدريب والتعليم، ويواكب ذلك البرامج الإرشادية المباشرة للمعاق، وتستمر خدمات التربية الخاصة بعد الانتهاء من التعليم إلى مرحلة التأهيل المهني والاجتماعي، ثم تواصل التربية الخاصة برامجها، وذلك بالبحث عن عمل مناسب لتوظيف المعاقين ومتابعتهم أثناء ممارستهم العمل من أجل مساعدتهم على الاستمرار.

وتُعرف يحيى (1984) توظيف المعاقين بأنه وسيلة لكسب العيش الكريم والاعتماد على الذات والاستقرار وتحقيق المنزلة الاجتماعية، ويُعد التوظيف هو الهدف النهائي للتأهيل المهني، وهو مقياس نجاح التأهيل المهني.

ويرى القمش والسعايدة (2008) أن التوظيف هو الهدف الرئيسي والنهائي الذي تسعى إليه التربية الخاصة، حيث يساعد المعاق على الكسب الكريم مقابل ما يبذله من جهد حسب قدراته وإمكاناته، والتوظيف يساعد المعاق على الاندماج في المجتمع والتكيف، ويساهم في تغيير اتجاهات المجتمع نحو المعاق بشكل عام.

كما يشير الزعمط (2005) إلى أن عمل المعاق يعتبر أمراً أساسياً في عملية التأهيل وواجب أخصائي التوظيف إعداد المعاق لمهنة ما، بعد أن يتم تدريبه عليها وإعداده للعمل في

السوق المفتوح، كما يجب على أخصائي التوظيف أن يدرب الشخص المعاق على إعداد طلبات العمل، وأصول المقابلة، وكيفية البحث عن العمل المناسب ومصادر التوظيف، والمهم أن نُعد المعاق للعمل معتمداً على نفسه لتكيف مع العمل ولا يفشل في حالة تغيير عمله أو إذا واجهته مشكلة.

ويشيرالقمش والسعايدة (2008) إلى **أهمية التوظيف بالنسبة للمعاقين في الآتي:**

أ. التوظيف يساهم في الدمج الاجتماعي للمعاق وتحقيق الذات من خلال تفاعل المعاق مع أرباب العمل وتسويق ما يقوم بإنتاجه من صناعات وحرف، ويساهم كذلك في نمو المجتمع وخدمته من خلال الإنتاج الذي يقدمه المعاق مما يساهم في دعم الاقتصاد الوطني، ويساهم في إصدار تشريعات وقوانين تخدم المعاقين وتسهل عملية توظيفهم.

ب. إن التوظيف يجعل الشخص المعاق يعتمد على نفسه في الإنفاق ويخفف من كاهل الأسرة والمجتمع، وتغيير مفهوم الشفقة والعطف التي يحملها المجتمع نحو المعاقين والذي يؤثر سلباً على تكيُّف الشخص المعاق وتغير الاتجاهات السلبية نحو المعاقين.

د. إن التوظيف يساهم في معالجة بعض المشكلات الانفعالية التي يعاني منها المعاق مثل الشعور بالخجل ، والانسحاب الاجتماعي، وبقاء القدرات التي يمتلكها المعاق ويساعد في تنميتها مثل نمو العضلات والمحافظة على البقايا السمعية والبصرية.

مجالات توظيف المعاقين

توجد عدة بدائل لتوظيف المعاقين، والذي يحدد هذا البديل الوظيفي أو ذاك هو قدرات وإمكانيات المعاق الجسمية والعقلية وحدة الإعاقة ونوع الإعاقة.

ومن المجالات الأكثر شيوعاً لتوظيف المعاقين كما ذكرها بيتر(Bitter،1979) :-

أ) التوظيف في سوق العمل المفتوح Employing in Opened Job Market ويسمى بالتشغيل الانتقائي ويعتبر من أهم أنواع التشغيل.

ب) التوظيف في المشاغل المحمية Sheltered Work-Shops وهو التوظيف الذي يُقدم تحت ظروف وشروط خاصة إلى أشخاص يعانون من إعاقات متوسطة أو شديدة بحيث لا يستطيعون أن ينافسوا في السوق المفتوح .

ج) التوظيف التعاوني Cooperative Employment ويعني تشغيل المعاقين في مشاريع أو مؤسسات أو جمعيات تعاونية عامة أو خاصة ويشرف على إدارتها وتسويق منتوجاتها المعاقون أنفسهم ويتقاسمون الأرباح فيما بينهم.

د) التوظيف الذاتي Self-Employment وفي هذا النوع يقوم المعاق بالعمل لحسابه الخاص بعد توفير رأس المال المناسب له، ولنجاح هذه المشاريع لا بد من توفر الحس التجاري والقدرة على إدارة المشاريع لدى المعاق، وتوفر رأس المال، وتوفر الاستعداد والرغبة في هذا العمل، ومعرفة السلع المطلوبة في سوق العمل.

و ترى الباحثة أن من محددات هذا النمط من التوظيف أنه لا يناسب جميع الإعاقات خاصة الشديدة منها، إضافة إلى أنه يحتاج إلى رأس مال مناسب وكاف، ويحتاج إلى خبرة كافية في الأعمال التجارية. ويستطيع المعاق الذي يرغب في فتح مثل هذه المشاريع أن يأخذ دورة قصيرة ومكثفة تساعد على إدارة المشروع، وتقوم بعض الدول بتزويد المعاقين برأس مال من أجل تغطية نفقات المشروع كما في المشروعات الصغيرة والمساهمة في حل أي مشكلة تواجه المعاق، كما أن التوظيف الذاتي يعد الأنسب للمعاقين لأنه يرفع مستوى

الاستقلالية لدى المعاق، ويتخلص بهذا النوع من التوظيف من ضغوط العمل وتكون لديه المرونة في إدارة الوقت المناسب له وعدد ساعات العمل لتكون ظروف عمله ميسرة ومرنة له.

ويضيف الزعمط (2005) إلى مجالات التوظيف.

ه) العمل في المشاريع العائلية Working in Family Project

إن هذا النوع من التوظيف سائد في الدول النامية وفي بلادنا العربية حيث يساهم الفرد المعاق بالأعمال الإنتاجية مثل الزراعة والصناعة، وذلك تحت رعاية العائلة ويشتغل المعاق في الأعمال البسيطة، أما في المدن فيغلب على هذه المشاريع الطابع الحرفي والصناعي ويتم تدريب الفرد المعاق من قبل رب الأسرة.

وفي هذا السياق يضيف المعايطة والقمش (2007) إلى مجالات التوظيف

و) التوظيف المنزلي Home-Paced Employment وهذا النوع مخصص للأشخاص المعاقين الذين تحول ظروف إعاقتهم من الالتحاق بالأنواع الأخرى، حيث يمارس المعاقين في هذا النوع أنشطة صناعية أو حرفية داخل المنزل وتتم عملية تسويق منتوجاتهم من قبل أشخاص أو هيئات صناعية أو تجارية أو خيرية لهاعلاقة. ولنجاح هذا النمط من التوظيف لا بد من توفر وسائل نقل مناسبة لتأمين المواد الخام للعاملين في منازلهم وتجميع المنتوجات من أجل تسويقها، إضافة إلى ضرورة تنظيم عملية الشراء والبيع من خلال عقود واتفاقيات لضمان استمرارية تشغيل المعاقين في المنزل، ومتابعة الأشخاص في منازلهم من قبل اختصاصي تأهيل لتقديم النصح والإرشاد والتعليمات الضرورية والإشراف المتواصل عليهم، ومن الضرورة بمكان أن يكون هناك تنوع في الأعمال المنزلية لتتناسب مع استعدادات وميول وقدرات ومهارات الفرد المعاق

ومما يميز هذا النوع من التوظيف إن المعاقين الذين بحاجة إلى عناية وترتيبات خاصة يبقون في جو عائلي يتلقون الخدمة بسهولة ويسر، إضافة إلى أنه يتم تكييف المشروع العائلي تلقائيا بما يتلاءم وقدرات ومهارات الفرد المعاق، ليس هذا وحسب بل إن هذا النمط من التوظيف يحد من اندثار المهن والصناعات التي عرفت بها عائلات معينة.

توظيف المعاقين سمعياً في سوق العمل

يستطيع الأشخاص ذوو الإعاقة السمعية تأدية الكثير من الوظائف والمهام طبقاً للمعايير السائدة في بيئة العمل، ومنافسة زملائهم في سوق العمل المفتوح في الكثير من المهن التي لا تعتمد بشكل أساسي على السمع أو النطق، وعلى الرغم من ذلك، فإن الأشخاص المعاقين هم آخر من يتم تشغيلهم وأول من يتم تسريحهم من العمل، علماً أن الكثير من الاتفاقيات الدولية قد نصت صراحة على حقهم في العمل، واعتبرته ركيزة أساسية للتمتع بحقوقهم المجتمعية الأخرى، ومدى الحاجة إلى التدابير التي تضمن تكافؤ الفرص في سوق العمل المفتوح.

ويشير عبدات (2012،أ) إلى المادة (27) من الاتفاقية الدولية في شأن حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل التي يجب أن تكون على قدم المساواة مع الآخرين، وحماية حقوقهم في ظروف عمل عادلة وملائمة، ولا تزال هناك مجموعة الصعوبات التي يواجهها ذوو الإعاقة السمعية في مجال العمل تشمل الاتجاهات السلبية المرتبطة غالباً بالتمييز، وتدني فرص التعليم والتدريب، مع عدم إمكانية الوصول والحصول على المعلومات المناسبة، قلة المعينات المساعدة وخدمات الدعم الأخرى، وضعف التشريعات القانونية للدعم والحماية.

ويتبين أن اتجاهات أرباب العمل نحو الأصم قبل توظيفه من أهم العوامل التي تسهم في نجاح التشغيل، فإذا كان رب العمل أو المدير مقتنعاً بالقدرات التي يمتلكها الشخص المعاق سمعياً،

ولديه الميل لتوظيفه ودعمه فإن ذلك سوف يسهم في نجاح التجربة، أما إذا كانت اتجاهاته سلبية نحوه، ولديه انطباعات مسبقة بعدم قدرته الإنتاجية، وكثرة وقوعه بالأخطاء، دون إعطائه الفرصة لإثبات ذاته فإن ذلك سوف يؤدي إلى التقييم السلبي.

وتذكر ماري وآخرون (Marry et al، 2003) أن وجود المعاق سمعياً في بيئة العمل وخلال تعامله اليومي مع الموظفين، قد يتسبب في سوء فهم لبعض الأمور نتيجة الضعف السمعي الذي يعاني منه، مع وجود انطباعات سلبية عنه التي لا علاقة له كلياً بها، وخاصة عندما لا يستجيب المعاق سمعياً لمناداة أحدهم نتيجة عدم سماعه الصوت أو فهمه اللغة بدقة، ومن هذه الانطباعات السلبية الخاطئة:

- أن لديه ضعفاً في المهارات الاجتماعية.
- أنه غير مؤهل من النواحي العلمية والمهنية.
- أنه ليس ذكياً.
- أنه لا يعير الانتباه لأحد.
- أنه شخص غريب ولديه مشكلات انفعالية.

ويذكر عبدات (2012،أ) أهم المشكلات التي يواجهها الأصم في بيئة العمل هي تلك المتعلقة بعدم وجود تعديلات مناسبة، حيث يكون الموظف ضعيف السمع يعمل على جهاز الحاسوب ويدير ظهره لباب مكتبه، حينها لا يستطيع التعرف على من دخل مكتبه، ولحل هذه المشكلة يمكن وضع مرآة صغيرة على شاشة الحاسوب ليتمكن من معرفة من يدخل إلى

المكتب، أو وضع جرس إضاءة في المكتب ليضغط عليه من يريد الدخول، فيلتفت إليه الشخص المعاق سمعياً، ومن أجل تواصل جيد مع رب العمل لا بد من تفهم طبيعة الأعمال التي يحب الأصم ممارستها ويتقنها بشكل جيد، والتعرف على الأمور المريحة وغير المريحة بالنسبة له، لا بد أن يكون هناك خطة طوارئ تراعي وجود الشخص الأصم في العمل، ويتم إنذاره لإخلاء المبنى، حيث لا بد من تعيين شخص واحد على الأقل لتنبيه الأصم عند حصول أي حالات طارئة، أو تزويده بجهاز اتصال يعمل كمنبه عن طريق الاهتزاز أو الرسائل النصية.

ومن هنا يتبين لنا أنه على الرغم من تمتع المعاقين سمعياً بالكثير من القدرات والمهارات التي تؤهلهم لممارسة العديد من الأعمال والمهن إلا أن الإتجاهات السلبية نحوهم وعدم إتاحة الفرصة لهم، وعدم وجود التعديلات المناسبة من شأنها جميعاً أن تساهم في تكيُّف المعاق سمعياً في بيئة العمل، أما إذا وجد من يتفهم احتياجاته ويتواصل معه بكل الطرق الممكنة، فإن ذلك من شأنه أن يساهم في تكيفه في بيئة العمل، ويشعره بالاندماج كشخص لا يختلف عن زملائه الآخرين.

معوقات توظيف المعاقين سمعياً في سوق العمل:

و يذكر الروسان (1998) العديد من المعيقات التي تواجه عملية استخدام وتوظيف المعاقين وتشغيلهم في سوق العمل ومن هذه المعيقات:

1. **شروط القبول:** حيث أن هناك بعض المؤسسات تعمل على توظيف المعاقين بغض النظر إن كانوا قد خضعوا للتدريب اللازم على مهارات التأهيل المهني أم لا، بمعنى أنهم يستقبلون المعاقين الذين تم تأهيلهم مهنياً ما بعد سن 14 سنة، وهذا يعني ظهور الكثير من المشكلات

المتعلقة بكيفية تعامل هؤلاء الأفراد مع المهن دون أدنى معرفة بالمبادئ الأساسية في القراءة والكتابة أو حتى مهارات التهيئة المهنية، مما يظهرهم كعاجزين عن أداء ما يطلب منهم من أعمال في المؤسسة أو الدائرة التي يتم توظيفهم بها وهذا يزيد من الاتجاهات السلبية نحوهم من قبل أرباب العمل أو مدراء الإدارات .

2. **قلة الكفاءات التدريبية:** فلا زال هناك نقص في هذا الجانب وتحديدا المدربين المسؤلين عن توظيف المعاقين ومتابعتهم بعد أن يتم تدريبهم وتأهيلهم، فكثيرا ما يُترك المعاقين لمصيرهم وقرارات أرباب العمل تجاههم.

ويضيف بيتر (Bitter،1979).

3. **مواقف المجتمعات المحلية:** بعض المجتمعات المحلية تقوم بفرض قيود على الشخص المعاق كان يبقى في بيته أو في مؤسسة رعأية ولذلك فان المجتمع لا يشجع توظيف المعاقين ودمجهم في نشاطات الحياة العملية.

4. **الوضع الاقتصادي:** ان الوضع الاقتصادي المتدني للبلد له أثر سلبي على توظيف المعاقين؛ لأن تدني المستوى الاقتصادي يؤدي إلى البطالة لدى العاديين مما يجعل هناك صعوبة في تشغيل المعاقين وإقناع أرباب العمل بتوظيف المعاقين.

ويذكر القمش والسعايدة (2008)

5. **مواقف أرباب العمل** : يواجه المعاقون معارضة من جانب أرباب العمل عند عملية توظيفهم وتعزى هذه المعارضة إلى:

أ. يفضل أرباب العمل توظيف الأفراد غير المعاقين في العمل.

ب. النزوع إلى استخدام معايير قاسية وغير واقعية عند توظيف المعاقين.

ج. عدم المعرفة الكافية بإمكانات وقدرات الأفراد المعاقين.

د. تخوف أرباب العمل توظيف المعاقين؛ لأنهم يرون أن الإنتاجية سوف تتأثر، وتعرض المعاقين لإصابات العمل، والمسؤولية القانونية تجاه الحوادث والمتعلمات وظاهرة التغيب عن العمل.

و يضيف الزعمط (2005).

6. **موقف العمال الآخرين:** قد يعارض العمال الآخرين في المؤسسة أو المصنع قبول عامل معوق بينهم لاعتقادهم إن هذا العامل سيكون إنتاجه قليلا مما يؤثر على عملية الإنتاج الكلية لهم، وقد يخشى العمال الآخرين أن يكون الفرد المعاق مصاباً بأمراض معدية.

7. **موقف المعاقين وأسرهم:** في المجتمعات التي توفر العطف والحماية الزائدة للمعاق فإنه يصعب إقناع المعاق وأسرته بفوائد ومزايا التأهيل والتدريب ومن ثم التوظيف، كما أن الأفراد الذين أصبحوا معاقين أثناء العمل يرفضون العمل خوفاً من عدم أخذ التعويضات أو إعانة الإصابة.

و نستخلص مما سبق أن التأهيل المهني للمعاقين أصبح ضرورة وطنية تسعى إليها الدول رغبة في إدماج المعاق في مسيرتها التنموية الشاملة، حتى يصبح المعاق فرداً صالحاً في المجتمع ويتقبله الآخرون كإنسان لا يختلف عنهم، ويهدف إلى الاستفادة من قدرات المعاق وإمكاناته ومعاونته على استعادة قدرته على التنافس والإنتاج، كما يعمل على تنمية ثقة المعاق بنفسه والاستقلال بذاته وذلك بتوفير أنواع الوظائف الملائمة له بعد إتمامه للتدريب والتأهيل، ومساعدته على اختيار أنسب المهن لحالته وفق قدراته واستعداداته وخبراته.

ثانياً الدراسات السابقة ذات الصلة:-

لاحظت الباحثة من خلال مراجعاتها للأدب النظري المتعلق بتوظيف الأفراد الصم في سوق العمل، قلة الدراسات المباشرة عربيا وعالميا- حسب علم الباحثة- حيث أجريت معظم الدراسات على الأفراد المعاقين بشكل عام وفي مراحل ما قبل التوظيف (التدريب والتأهيل).

1. أجرى الشواهين (1989) دراسة هدفت إلى تقويم خدمات التأهيل المهني للمعاقين عقلياً في الأردن. حيث قام بتطوير استبانة من جزئين الجزء الأول يغطي المستفيدين من الخدمات ومقدمي الخدمات، والثاني جوانب التأهيل المهني السبعة وهي: التقييم الأولي للتعرف إلى حالة التخلف، التوجيه والإرشاد المهني، تقديم الخدمات المساندة ،التهيئة المهنية، التدريب المهني، التشغيل والمتابعة. وطبق الشواهين الاستبانة بطريقة المقابلة وتسجيل إجابات (٢٨) شخصاً من العاملين في المراكز. وأظهرت نتائج الدراسة أن هناك عدداً من المراكز تقدم خدمات التأهيل المهني للمعاقين عقلياً، وأن معظم المراكز تفتقر خدماتها إلى الكفاية والفاعلية التي يفترض توفرها للأفراد المعاقين عقلياً لتأهيلهم مهنياً، وأن خدمات التأهيل المهني المتوافرة في المراكز في معظم جوانبها لا تلبي حاجات المعاقين عقلياً المستفيدين من هذه المراكز. المدربين والمعاقين حركياً متفقين على المقترحات المقدمة لتحسين ولتطوير برامج التأهيل المهني، ومنها معرفة الجديد في تقنية تدريب وتأهيل المعاقين حركياً، تقويم برامج التأهيل المهني باستمرار، الاهتمام بعملية التدريب واستخدام وسائل الإيضاح المناسبة.

2. أن من بين الدراسات العالمية السابقة التي أجريت على الموظفين المعاقين سمعياً لتقييم أدائهم المهني والتعرف على الصعوبات التي تواجههم في الميدان، دراسة أجريت في

جامعة أركانساس في الولايات المتحدة الأمريكية عام 2002 كما وردت في عبدات (2012،أ)، وتم تطبيق استبانة على (220) شخص من الموظفين ذوي الإعاقة السمعية، حيث أظهرت نتائج الدراسة أنهم يتصرفون وفق السلوكيات التالية في بيئة العمل:

- 79% من الموظفين الصم أفادوا أنهم تطوعوا لعمل إضافي بعد انتهاء ساعات الدوام الرسمي، الأمر الذي يدل على دافعيتهم للعمل.
- 75% منهم أفادوا بأنهم طلبوا من زملائهم في العمل إعلامهم بالأخبار الهامة التي يفتقدونها، بسبب صعوبات التواصل مع الآخرين.
- 70% منهم أفادوا بأنهم يعملون بنشاط أكثر من الآخرين.
- 63% منهم أفادوا بأنهم يبذلون جهوداً كبيرة ليتمكنوا من بناء صداقات جديدة.
- 47% لا يشاركون في الحوار الدائر لأنهم لا يسمعونه.
- 46% يتجنبون التواجد مع المجموعات الكبيرة.
- 40% يتجنبون المحادثات القصيرة.

وأفاد معظم هؤلاء الموظفين أن زملاءهم في العمل يعاملونهم بإيجابية على الأغلب وبلطف، ويتواصلون معهم بوضوح، وأنهم مندمجون معهم، وهناك أقلية من زملاء العمل أظهروا سلوكيات سلبية نحوهم كالتمييز والمضايقة وتجاهلهم عندما يتحدثون. أما بالنسبة لعلاقاتهم مع المشرفين عليهم، فقد شعر الموظفون الصم بأن المشرفين مساندين لهم وداعمين بشكل عام، ويتعاملون معهم على قدم المساواة مع الآخرين، وقد أظهر الموظفون مستوى مرتفعاً من الرضى عن العمل.

3. وفي دراسة أجراها (عبدات والبشيتي ،2004) هدفت إلى معرفة مستوى رضى أولياء أمور المعاقين عن خدمات التأهيل المهني المقدمة لأبنائهم في مرحلة التأهيل المهني تبعاً لجنس المعاق، ونوع إعاقته، والورش التي يتدرب عليها. وقد طبقت الدراسة على متعلمي قسم التأهيل المهني بمدينة الشارقة للخدمات الإنسانية من خلال استبانة تم تطبيقها على جميع أولياء أمور المتعلمين، حيث تضمنت الاستبانة مجالات الأنشطة التي يمارسها المتعلمين بعد سن 15 سنة – أي بعد انتهاء برنامج التعليم الأكاديمي– ومدى استفادتهم من التدريب المقدم وميول المتعلمين المهنية، ومستوى التدريب والتشغيل والمتابعة في سوق العمل. أظهرت الدراسة أن هناك مستوى مرتفع من رضى أولياء الأمور تجاه الخدمات المقدمة لأبنائهم في قسم التأهيل المهني، وإن أولياء الأمور راضون عن الخدمات المقدمة للمتعلمين أكثر من رضاهم عن الخدمات المقدمة للمتعلمات. وأظهرت النتائج أيضا وجود فرق بسيط في متوسط رضى أولياء أمور ذوي الإعاقة العقلية عن متوسط رضى أولياء أمور المتعلمين ذوي الإعاقة السمعية. وعلى الرغم من أن هذا الفرق بسيط وقد لا يصل إلى مستوى الدلالة الإحصائية، إلا أن بعض أولياء أمور المتعلمين ذوي الإعاقة السمعية يجدون أن الورش التي يتدرب فيها أبناءهم هي ورش تقليدية ولا تحاكي طموحات أبناءهم للتوظف فيما بعد، ويعتبرون تدريب أبنائهم على الطباعة واستخدام الكومبيوتر هو المنفذ الوحيد لاستفادة أبنائهم والعامل المساعد في توظيفهم في سوق العمل مستقبلا.

4. وفي دراسة أجراها كارمر وكابتيان وهوتكوست (Kramer & kapteyan & Houtgast،2006) هدفت إلى مقارنة بين الأداء المهني للموظفين ذوي السمع الطبيعي

والموظفين ذوي الإعاقة السمعية في الولايات المتحدة الأمريكية وقد استخدمت فيها قائمة امسترادم للعمل والسمع، وقد طبقت القائمة على (150) موظفاً من ذوي الضعف السمعي وعلى (60) موظفاً من زملائهم العاديين وأجري تحليل التباين للمتغيرات المتعددة ودراسة الفروق بين المتوسطات.

خلصت الدراسة إلى وجود فروق بين الموظفين السامعين وزملائهم ضعاف السمع فقد وجد أن السامعين كانوا يطلبون إجازات مرضية أقل من زملائهم ذوي السمع العادي. ومن خلال قائمة امسترادم وجد ان سبب ذلك الضوضاء التي تنتشر في أماكن العمل مما يسبب لهم إجهاداً سمعياً مما يحذو بهم إلى الإكثار من الإجازات المرضية وهذا كان له انعكاسات سلبية على مستوى الإنتاجية في العمل.

5. أما دراسة المنظمة الوطنية التي تمثل الصم وضعاف السمع في المملكة المتحدة (2006) والمشار إليها في (عبدات،2012،أ) أظهرت أنه لا زال يواجه الآلاف من ذوي الإعاقة السمعية العوائق التي تحول بينهم وبين حصولهم على فرص عمل، مع أنه بإمكان أرباب العمل إجراء تغييرات بسيطة في أماكن العمل للوصول إلى بيئة عمل فاعلة ومهيأة للجميع بما فيهم المعاقين سمعياً.

وحسب هذه الدراسة، تبلغ نسبة المعاقين سمعياً للحاصلين على عمل في بريطانيا حوالي 63% فقط، في حين أن 75% من غير المعاقين هم ملتحقون بالقوى الوطنية العاملة، حيث وجد 53% من الذين أجري عليهم المسح بأن أهم المعيقات التي تمنعهم من الحصول على فرص عمل هي اتجاهات أرباب العمل، إضافة إلى نقص معرفة الآخرين بقضايا المعاقين سمعياً.

6.وفي دراسة أجراها (عبدات،2012 ،ب) بعنوان مدى ملاءمة بيئة العمل للموظفين ذوي الإعاقة، هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى تهيئة بيئة العمل للأشخاص ذوي الإعاقة ومستوى الأداء المهني للموظفين العاملين في مختلف قطاعات العمل الحكومي والخاص بدولة الأمارات العربية المتحدة. ومن أجل تحقيق هذا الهدف، قام الباحث بإعداد أداتين للدراسة وهما عبارة عن استبانتين إحداهما للتعرف على مدى تهيئة بيئة العمل، والثانية لقياس أداء الموظفين ذوي الإعاقة، وتم التأكد من صدق الأداتين عن طريق حساب ارتباط الفقرات بالدرجة الكلية لكل أداة، وكذلك عن طريق صدق المحكمين، ومن حيث الثبات فقد تم التحقق منه عن طريق معامل الاتساق الداخلي كرونباخ ألفا والذي بلغ (0.93) للأداة الأولى، و(0.92) للأداة الثانية.

وقد تم توزيع أدوات الدراسة على عينة مكونة من (72) بيئة عمل يعمل بها موظفون من ذوي الإعاقة، وعلى (107) موظف من ذوي الإعاقة، أظهرت نتائج الدراسة أن غالبية بيئات العمل التي يعمل بها الأشخاص ذوو الإعاقة هي مناسبة ومعدلة لهم، حيث إن أكثر بيئات العمل تعديلاً هي بإمارة رأس الخيمة ودبا الفجيرة، وأن أداء الأشخاص ذوي الإعاقة في بيئة العمل هو أداء عال ويوفي بممتعلم المهن التي يعملون بها، وأن ذوي الإعاقة البصرية والإناث هم الأعلى أداء.

التعقيب على الدراسات السابقة

نستنتج من خلال تحليل واستعراض الدراسات السابقة، وأدب الموضوع المرتبط بتوظيف الأفراد الصم في سوق العمل الآتي:

لم تعثر الباحثة – حتى وقت إعداد هذه الرسالة – على أية دراسة كويتية وعربية اهتمت بتحديد مشكلات توظيف الخريجين الصم من مدارس الورش التعليمية في سوق العمل الكويتي والعربي وسبل معالجتها.

1. اهتمت دراسة جامعة اركانساس بمشكلات توظيف الأفراد الصم في سوق العمل وأشارت إلى عدم وجود مشكلات – إلى حد ما – في توظيف الأفراد الصم في سوق العمل.

2. في حين تظهر نتائج دراسةKramer، (2006) ضعف الأداء المهني للمعاقين سمعياً وانعكاس ذلك على عملية الإنتاج مما يسبب مشكلة لرب العمل.

3. كشفت دراسة المنظمة الوطنية التي تمثل الصم وضعاف السمع في المملكة المتحدة (2006) والمشار إليها في (عبدات،2012،أ) عن معاناة الأفراد الصم في عملية التوظف في سوق العمل مقارنة مع الأفراد العاديين والذي يعود أحياناً إلى ضعف إعداد القائمين على تعليمهم وهذا ما أشير إليه في الدراسة، والتخوف من عدم ملاءمة عملية التأهيل المهني مع المهن المطروحة في سوق العمل.

بناء على ما تقدم فإن ما يميز الدراسة الحالية أنها ركزت وبشكل رئيسي على " توظيف الخريجين الصم" وليس على جميع المعاقين الذين يعملون في سوق العمل الكويتي، وهذا له أهمية في تسليط الضوء على قضية تخص فئة محددة. وقد استفادت الباحثة من الدراسات السابقة في تطوير منهجية الدراسة وأدواتها وأمكانية تفسير النتائج مقارنة بما توصلت لها تلك الدراسات من نتائج.

الفصل الثالث

الطريقة و الإجراءات

يتضمن هذا الفصل عرضاً لمنهج الدراسة ومجتمعها والعينة وكيفية اختيارها وأداة الدراسة وكيفية تطويرها والتحقق من صدقها وثباتها و متغيرات الدراسة والمعالجات الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات .

منهج الدراسة :-

إن المنهج البحثي الذي استخدم في هذه الدراسة هو الوصفي التحليلي الذي يعتمد على أخذ عينة من مجتمع الدراسة لدراسة ووصف متغيرات الدراسة والعلاقة بينها وتفسيرها .

مجتمع الدراسة :-

تكون مجتمع الدراسة من كل الهيئة التعليمية لمدارس الورش التعليمية (ذكور وأناث) بإدارة مدارس التربية الخاصة في دولة الكويت والبالغ عددهم (60) معلماً. وتم أخذ (50) معلماً كعينة عشوائية بسيطة أي بنسبة (83.3%) من مجتمع الدراسة وتم إبقاء (10) من المعلمين لغرض التحقق من صدق وثبات الأداة. وأخذت عينة أخرى من مجتمع أرباب العمل في القطاع الخاص البالغ عددهم (163) وتكونت من(50) فرداً بطريقة عشوائية بسيطة من المجتمع وبنسبة (30.6%).

أداة الدراسة :-

لغرض تحقيق أهداف الدراسة تم تطوير أداة استبيان لجمع البيانات والمعلومات

ذات العلاقة بمشاكل التوظيف لدى الخريجين الصم من مدارس الورش التعليمية، واستخدم فيه مقياس متدرج لتقدير حدة كل مشكلة من المشكلات التي تضمنها هذا الاستبيان. وقد اعتمدت الباحثة في تطويره على الأدب النظري ذي الصلة بموضوع الدراسة والدراسات السابقة ذات الصلة بمتغيرات الدراسة وأيضاً استطلاع آراء المحكمين والخبراء الفنيين في مدارس الورش التعليمية وأرباب العمل حول أهم المشكلات والعوائق التي تواجههم في إعداد وتأهيل المتعلمين الصم وتوظيفهم. وفي ضوء ذلك تم التوصل إلى تحديد (43) فقرة التي تعبر كل منها عن مشكلة معينة وعموماً وزعت هذه الفقرات على محورين: المحور الأول تناول(المشكلات المتعلقة بإعداد المتعلمين الصم في مدارس الورش التعليمية وعلاقته باحتياجات سوق العمل) وبلغ عدد فقراته (13) فقرة، والمحور الثاني تضمن(المشكلات المتعلقة بالعلاقة المؤسسية والوظيفية بين مدارس الورش التعليمية و سوق العمل الكويتي) و بلغ عدد فقراته (30) فقرة، استخدم في كل فقرة مقياس متدرج (Rating Scale) وفق سلم ليكرت الخماسي (عالية جداً – عالية – متوسطة – ضعيفة – ضعيفة جداً) لقياس حدة المشكلة بموجب قيم رقمية موزونة هي (5 – 4 – 3 –2 – 1) على التوالي.

صدق الأداة :-

لغرض التحقق من صدق الأداة تم إجراء صدق المحتوى بعد التحقق من صدقها الظاهري من قبل الباحثة وذلك بتوزيع الأداة بشكلها الأولي على عدد من الأساتذة الجامعيين ومتخصصين في التربية الخاصة والمناهج والبالغ عددهم (11) فرداً من ذوي العلاقة لغرض تحليلها وإبداء الرأي فيها من حيث مدى انتمائية كل فقرة للمحور الذي تنتسب إليه ووضوحها وصحة

صياغتها من الناحية اللغوية وإقتراح أي حذف أو تعديل أو إضافة للفقرات يرونها مناسبة، وبناء على ملاحظات المحكمين بصدد فقرات الاستبانة فقد اعتمد مبدأ إبقاء الفقرة إذا حققت نسبة اتفاق 80% بين المحكمين وبناء على ذلك تم تعديل بعض الفقرات وحذف البعض الآخر وبالتالي أصبح عدد فقرات الاستبانة بعد التحقق من صدقها (38) فقرة موزعة على محورين، المحور الأول الذي تناول المشكلات المتعلقة (بإعداد المتعلمين الصم في مدارس الورش التعليمية وعلاقته باحتياجات سوق العمل) وبلغ عدد فقراته (11) فقرة، والمحور الثاني الذي تناول المشكلات المتعلقة (بالعلاقة المؤسسية والوظيفية بين مدارس الورش التعليمية وسوق العمل الكويتي) وبلغ عدد فقراته (27) فقرة .

ثبات الأداة

لغرض التحقق من ثبات الاستبانة جرى تطبيق الأداة على عينة استطلاعية عدد أفرادها (25) فرداً (10 من الهيئة التعليمية و15 من أرباب العمل) لمرتين بفارق زمني أسبوعين وقد جرى حساب معامل الثبات وذلك باستخدام طريقة الإعادة للأداة (test– retest) باستخدام معامل الارتباط لبيرسون (Pearson) الذي كانت قيمته (0.81) وهذه القيمة تعتبر مقبولة لثبات الأداة، وعليه تم اعتماد الأداة بشكلها النهائي والتي يبلغ عدد فقراتها (38) فقرة لغرض جمع البيانات من المبحوثين.

متغيرات الدراسة :-

تشتمل الدراسة على متغيرين هما :-

المتغير المستقل: المستهدفين من الدراسة ومصنفين الفئتين هما الهيئة التعليمية بمدارس الورش

التعليمية وأرباب العمل في القطاع الخاص.

المتغير التابع: ويتمثل بمشكلات توظيف الخريجين الصم من مدارس الورش التعليمية في سوق العمل الكويتي .

إجراءات الدراسة:-

بعد أن حصلت الباحثة على الموافقة النهائية لمشروع الدراسة من اللجان المختصة في جامعة عمان العربية، قامت بالإجراءات التالية :

1. الاستفادة من الأدب النظري المتعلق بالدراسة .
2. الاستفادة من الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة، مثل: أطروحات الدكتوراه ورسائل الماجستير والدوريات وقواعد البيانات والإنترنت .
3. الاستفادة من آراء المحكمين والخبراء الفنيين العاملين في إدارة مدارس الورش التربية وأرباب العمل لغرض إعداد أداة الدراسة .
4. استطلاع آراء الهيئة التعليمية للاستفسار عن أهم المشكلات والعوائق التي تواجه توظيف الخريجين الصم لغرض إعداد أداة الدراسة.
5. مقابلات أرباب العمل للاستفسار عن أهم المشكلات والعوائق التي تواجههم في توظيف الخريجين الصم لغرض إعداد أداة الدراسة.
6. وفي ضوء الفقرات المذكورة سابقاً توصلت الباحثة إلى تحديد (38) مشكلة صيغت بشكل فقرات موزعة على محورين المحور الأول (إعداد المتعلمين الصم في مدارس الورش

التعليمية وعلاقته باحتياجات سوق العمل)، المحور الثاني (العلاقة المؤسسية والوظيفية بين مدارس الورش التعليمية وسوق العمل الكويتي)، حيث أعطيت كل مشكلة مستوى قياس متدرج وفق سلم ليكرت الخماسي (عالية جداً – عالية – متوسطة – ضعيفة – ضعيفة جداً) وأعطيت هذه المستويات قيم رقمية موزونة هي (5 – 4 – 3 –2 – 1) على التوالي.

7. تم التحقق من صدق الأداة باستخدام المحتوى بعد التحقق من صدقها الظاهري وذلك بعرض الاستبانة على مجموعة من المحكمين من ذوي الاختصاص والخبرة من أعضاء الهيئة التدريسية في مدارس الورش التعليمية وبعض أعضاء الهيئة الإدارية في إدارة مدارس التربية الخاصة وبعض من أرباب العمل وذلك للتأكد من تمثيلها للغرض الذي بنيت من أجله .

8. تم التأكد من ثبات الأداة باستخدام طريقة الاختبار إعادته على عينة استطلاعية عدد أفرادها (25) فرداً (10 من الهيئة التعليمية و15 من أرباب العمل) لمرتين بفارق زمني أسبوعين وكانت قيمة معامل الارتباط (0.81) وهي مقبولة لمثل هذه الدراسة .

9. بعد الأنتهاء من إعداد الاستبانة بصورتها النهائية والتأكد من خصائص الأداة من حيث الصدق والثبات وحصر العينة وهي (50) معلم و(50) فرداً من مجتمع أرباب العمل في القطاع الخاص.

10. تم توزيع الاستبانة على المبحوثين وجمعها خلال (4 أسابيع) من تاريخ التوزيع وقبل ذلك قامت الباحثة بتعريف عينة الدراسة بهدف الدراسة وكيفية الإجابة عن فقرات الاستبانة، وتطمين المستجوبين أن إجابتهم عليها تستخدم لأغراض البحث العلمي وتعامل بسرية تامة.

11. بعد استرجاع الاستبيانات، تم بتفريغ البيانات وإجراء المعالجات الإحصائية المناسبة .

12. وفي ضوء النتائج التي خلصت إليها المعالجات الإحصائية تم مناقشتها وتفسيرها وتقديم التوصيات المناسبة بصددها.

المعالجات الإحصائية :-

لغرض الإجابة عن أسئلة الدراسة فقد تم إجراء التحليلات الاحصائية للبيانات وذلك باستخدام الإحصاء الوصفي الذي يتمثل باستخراج الأوساط الحسابية والأنحرافات المعيارية للمشكلات التي يتضمنها الاستبيان، وأيضا أستخدم الإحصاء الاستنتاجي والمتمثل باستخدام اختبار(t) لغرض تحديد الفرق في حدة المشكلات وفقاً لآراء المعلمين وأرباب العمل للتحقق من فرضية الدراسة .

ولغرض تحديد حدة المشكلات فقد تم تصنيفها الى ثلاثة مستويات اعتماداً على أعلى قيمة للمقياس الخماسي وهي (5) و أدنى قيمة وهي (1)، وباستخراج الفرق بين القيمتين وقسمتها على (3) لتحديد مدى أو طول الفئة لكل مستوى من المستويات الثلاثة لحدة المشكلات .

وبناء على ذلك صنفت مستويات الحدة كالآتي :

- مستوى حدة ضعيفة: المشكلة التي تحصل على متوسط حسابي بين (1 – 2.33) .
- مستوى حدة متوسطة: المشكلة التي تحصل على متوسط حسابي بين(2.34 – 3.67).
- مستوى حدة عالية: المشكلة التي تحصل على متوسط حسابي بين (3.68 – 5).

الفصل الرابع

عرض النتائج

يتناول هذا الفصل عرضى للنتائج المتعلقة بالدراسة، حيث تهدف كما أشرنا سابقاً إلى التعرف على مشكلات توظيف الخريجين الصم من مدارس الورش التعليمية في سوق العمل الكويتي وسبل معالجتها وتم عرض النتائج وفقاً لترتيب أسئلة البحث وكالآتي:-

النتائج المتعلقة بالسؤال الأول والذي نصه " **ما مشكلات توظيف الخريجين الصم من مدارس الورش التعليمية في سوق العمل الكويتي من وجهة نظر أرباب العمل في القطاع الخاص** "

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج الأوساط الحسابية والأنحرافات المعيارية لكل محور من محوري المشكلات ومن ثم لكل مشكلة على حدة كما يظهر في جدول رقم (1)

جدول (1)

المتوسطات الحسابية والأنحرافات المعيارية لكل محور من محاور المشكلات من وجهة نظر أرباب العمل

المحاور		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى حدة المشكلات
المحور الأول	**إعداد المتعلمين الصم في مدارس الورش التعليمية وعلاقته باحتياجات سوق العمل**	3.21	0.24	متوسطة
المحور الثاني	**العلاقة المؤسسية والوظيفية بين مدارس الورش التعليمية وسوق العمل الكويتي**	3.28	0.24	متوسطة

في الجدول (1) يظهر بأن الوسط الحسابي للمحور الأول من محاور المشكلات المتعلق بإعداد المتعلمين الصم في مدارس الورش التعليمية وعلاقته باحتياجات سوق العمل من وجهة نظر أرباب العمل قد بلغ (3.21) وبانحراف معياري بلغ (0.24) وما يتعلق بالمحور الثاني الذي يتضمن المشكلات ذات الصلة العلاقة بالمؤسسية والوظيفية بين مدارس الورش التعليمية

وسوق العمل الكويتي من وجهة نظر أرباب العمل فقد بلغ المتوسط الحسابي(3.28) وبانحراف معياري بلغ (0.24) ويتبين ظاهرياً أن الفرق بسيط بين المحور الأول والمحور الثاني من وجهة نظر أرباب العمل .

ولغرض تقديم تفصيل أكثر لحدة مشكلات توظيف الخريجين الصم من مدارس الورش التعليمية في سوق العمل الكويتي من وجهة نظر أرباب العمل في القطاع الخاص، فقد تم تحديد حدة كل مشكلة على حدة ضمن محوري المشكلات و كما يظهر في الجدول (2) :-

جدول (2)

المتوسطات الحسابية والأنحرافات المعيارية لحدة كل مشكلة ضمن محوري المشكلات من وجهة نظر أرباب العمل.

أولاً	المشكلات محور إعداد المتعلمين الصم في مدارس الورش التعليمية وعلاقته باحتياجات سوق العمل	المتوسط الحسابي	الأنحراف المعياري	مستوى حدة المشكلة
1	افتقار المتعلمين الصم للخبرة النظرية والعملية .	3.14	1.16	متوسطة
2	افتقار معلمي المتعلمين الصم للخبرة والتخصص في مجالات الصم.	2.9	1.18	متوسطة

3	قلة التطبيقات العملية لدى المتعلمين الصم في الورش التعليمية	3.02	1.12	متوسطة
4	قلة عدد ساعات الدروس العملية التي يأخذها المتعلم الأصم في مجال التخصص	2.86	1.01	متوسطة
5	ضعف استجابة التطبيقات العملية في الورش التعليمية لمستجدات سوق العمل واحتياجاته .	3.18	1.03	متوسطة
6	التعديل المستمر لمناهج الصم يضعف من تأهيلهم وإعدادهم للاستجابة لمتطلبات سوق العمل	3.14	1.13	متوسطة
7	يتطابق محتوى مناهج مدارس الورش التعليمية مع احتياجات سوق العمل .	3.18	1.14	متوسطة
8	اعتماد تدريس مناهج الصم على استخدام المعدات والأجهزة القديمة التي لا تستجيب لمتطلبات سوق العمل	3.36	1.12	متوسطة
9	ضعف تنفيذ معارض دائمة متخصصة لتسويق المتعلم الأصم مهنياً.	3.48	1.25	متوسطة
10	النظرة إلى مدارس الورش التعليمية بأنها مؤسسات تعليمية نظرية بعيدة عن التطبيقات والممارسات العملية التي يتطلبها سوق العمل.	3.54	1.13	متوسطة
11	عدم توفير برامج علاجية لبعض المشاكل النفسية والاجتماعية في مدارس الورش التعليمية .	3.56	1.19	متوسطة

ثانياً	محور العلاقة المؤسسية و الوظيفية بين مدارس الورش التعليمية وسوق العمل الكويتي	المتوسط الحسابي	الأنحراف المعياري	مستوى حدة المشكلة
1	ثقة أرباب العمل بقدرات الصم في أداء الأعمال الإنتاجية والحرفية.	2.64	1.26	متوسطة
2	أن تركيز أرباب العمل في توظيف الأصم على الإعاقة وليس أنجاز العمل.	3.04	1.26	متوسطة
3	ضعف التواصل والعلاقة بين أرباب العمل ومدارس الورش التعليمية لإعداد المتعلمين الصم.	3.1	1.25	متوسطة
4	أن تعيين الخريجين الصم في الشركات والمؤسسات الخاصة يسبب إهدار للوقت الذي تنجز فيه الأعمال والمهام المطلوبة.	3.1	1.28	متوسطة
5	اعتقاد أرباب العمل بأن إنتاجية الموظف الأصم أقل من الموظف السوي .	3.38	1.28	متوسطة
6	اعتقاد أرباب العمل بعدم وجود جدوى اقتصادية من توظيف الأصم .	3.48	1.07	متوسطة
7	اعتقاد أرباب العمل بضعف قدرة المعلمين على إعداد المتعلمين الصم بما يتواءم مع سوق العمل الكويتي.	3.14	1.18	متوسطة
8	ضعف قدرات الخريج الأصم في اللغة الإنجليزية واستيعاب المصطلحات المجردة في الحاسوب يحد من إمكانية توظيفهم في الكثير من المهن.	3.16	1.11	متوسطة

9	ضعف القراءة والكتابة باللغة العربية لدى الخريجين الصم يحد من إمكانية توظيفهم في الكثير من المهن .	3.26	1.27	متوسطة
10	ضعف القدرة الحسابية للخريج الأصم و استخدام الأرقام في إجراء العمليات الحسابية يحد من إمكانية توظيفهم في الكثير من المهن .	3.06	1.13	متوسطة
11	ضعف الإعلام في ترويج توظيف الخريجين الصم لسوق العمل يحد من إمكانية توظيفهم في الكثير من المهن	3.36	1.2	متوسطة
12	ضعف استجابة التخصصات القائمة في مدارس الورش التعليمية لاحتياجات سوق العمل .	03.6	1.11	متوسطة
13	تفرد الخريجين الصم بتخصصات عميقة وفريدة مقارنة بالخريجين الأسوياء يدفع أرباب العمل لتوظيفهم	3.22	1.07	متوسطة
14	لا توجد إدارة متخصصة في مدارس الورش التعليمية لمتابعة المتعلمين الصم بعد تخرجهم .	3.72	1.11	عالية
15	محدودية توفر التقنيات والمعينات السمعية والبصرية التي تساعد على التواصل بين أرباب العمل والخريجين الصم	3.4	1.37	متوسطة
16	عدم تأهيل الأصم لأداء مهارة قراءة الشفاه يضعف التواصل بين أرباب العمل والصم.	3.12	1.36	متوسطة
17	ضعف تركيز مناهج الصم على تطوير المهارات القيادية ليصبحوا مواطنين إيجابيين عند مواجهة المواقف المختلفة.	3.1	1.17	متوسطة

18	ضعف الإعلام في توعية المجتمع بالنسبة للإعاقة السمعية وإزالة أي مخاوف للتعامل مع هذه الفئة وتقبلهم كأي فرد في المجتمع .	3.34	1.19	متوسطة
19	عدم وجود مراكز توظيف خاصة للصم والاختيار منهم ليكونوا ضمن المعايير المطلوبة للتوظيف في الشركات والمؤسسات الخاصة وفق تخصصاتهم	3.3	1.22	متوسطة
20	عدم وجود دورات تدريبية للخرجين الصم تأهلهم للأنخراط في سوق العمل	3.32	1.11	متوسطة
21	عدم توفر الدعم الحكومي للقطاع الخاص لتوظيف الخريجين الصم .	3.38	1.26	متوسطة
22	عدم معرفة الخصائص التي ينفرد بها الخريج الأصم من قبل أرباب يحد من توظيفهم .	3.72	1.22	عالية
23	ضعف وعي الموظفين في الشركات الخاصة في التعامل مع الأصم وبناء علاقة قائمة على الاحترام والتقدير لهم.	3.36	1.11	متوسطة
24	عدم إدراك الشركات الخاصة لأهمية توظيف الخريجين الصم ينعكس سلباً على نظرة المجتمع لها .	3.4	1.16	متوسطة
25	يعكس توظيف الخريجين الصم صورة سلبية لأداء الشركات الخاصة	3.42	1.2	متوسطة
26	عدم مساواة الصم بالآخرين في الارتقاء بمستويات العمل الوظيفي والمهني من قبل أرباب العمل .	3.44	1.37	متوسطة
27	ضعف تطبيق الاتفاقية الدولية لحقوق ذوي الإعاقة من قبل الدولة يحد من توظيف أرباب العمل للصم .	3.7	1.05	عالية

نتيجة حدة مشكلات توظيف الخريجين الصم من مدارس الورش التعليمية في سوق العمل الكويتي من وجهة نظر أرباب العمل في القطاع الخاص، فقد تم ترتيب حدة كل مشكلة تنازلياً حسب المتوسط الحسابي ضمن محوري المشكلات وكما يظهر في الجدول (3) :-

جدول (3)

نتيجة حدة كل مشكلة ضمن محوري المشكلات من وجهة نظر أرباب العمل بالترتيب التنازلي حسب المتوسطات الحسابية.

أولاً	المشكلات	المتوسط الحسابي	الأنحراف المعياري	مستوى حدة المشكلة
	محور إعداد المتعلمين الصم في مدارس الورش التعليمية وعلاقته باحتياجات سوق العمل			
11	عدم توفير برامج علاجية لبعض المشاكل النفسية والاجتماعية في مدارس الورش التعليمية .	3.56	1.19	متوسطة
10	النظرة إلى مدارس الورش التعليمية بأنها مؤسسات تعليمية نظرية بعيدة عن التطبيقات والممارسات العملية التي يتطلبها سوق العمل.	3.54	1.13	متوسطة
9	ضعف تنفيذ معارض دائمة متخصصة لتسويق المتعلم الأصم مهنياً.	3.48	1.25	متوسطة
8	اعتماد تدريس مناهج الصم على استخدام المعدات والأجهزة القديمة التي لا تستجيب لمتطلبات سوق العمل	3.36	1.12	متوسطة

	.			
5	ضعف استجابة التطبيقات العملية في الورش التعليمية لمستجدات سوق العمل واحتياجاته	3.18	1.03	متوسطة
7	يتطابق محتوى مناهج مدارس الورش التعليمية مع احتياجات سوق العمل .	3.18	1.14	متوسطة
1	افتقار المتعلمين الصم للخبرة النظرية والعملية .	3.14	1.16	متوسطة
6	التعديل المستمر لمناهج الصم يضعف من تأهيلهم وإعدادهم للاستجابة لمتطلبات سوق العمل .	3.14	1.13	متوسطة
3	قلة التطبيقات العملية لدى المتعلمين الصم في الورش التعليمية.	3.02	1.12	متوسطة
2	افتقار معلمي المتعلمين الصم للخبرة والتخصص في مجالات الصم .	2.9	1.18	متوسطة
4	قلة عدد ساعات الدروس العملية التي يأخذها المتعلم الأصم في مجال التخصص .	2.86	1.01	متوسطة

ثانياً	محور العلاقة المؤسسية و الوظيفية بين مدارس الورش التعليمية وسوق العمل الكويتي	المتوسط الحسابي	الأنحراف المعياري	مستوى حدة المشكلة
14	لا توجد إدارة متخصصة في مدارس الورش التعليمية لمتابعة المتعلمين الصم بعد تخرجهم .	3.72	1.11	عالية
22	عدم معرفة الخصائص التي ينفرد بها الخريج الأصم من قبل أرباب يحد من توظيفهم .	3.72	1.22	عالية
27	ضعف تطبيق الاتفاقية الدولية لحقوق ذوي الاعاقة من قبل الدولة يحد من توظيف أرباب العمل للصم.	3.7	1.05	عالية
12	ضعف استجابة التخصصات القائمة في مدارس الورش التعليمية لاحتياجات سوق العمل .	3.6	1.11	متوسطة
6	اعتقاد أرباب العمل بعدم وجود جدوى اقتصادية من توظيف الأصم .	3.48	1.07	متوسطة
26	عدم مساواة الصم بالآخرين في الارتقاء بمستويات العمل الوظيفي والمهني من قبل أرباب العمل .	3.44	1.37	متوسطة
25	يعكس توظيف الخريجين الصم صورة سلبية لأداء الشركات الخاصة.	3.42	1.2	متوسطة
15	محدودية توفر التقنيات والمعينات السمعية والبصرية التي تساعد على التواصل بين أرباب العمل والخريجين الصم	3.4	1.37	متوسطة

24	عدم إدراك الشركات الخاصة لأهمية توظيف الخريجين الصم ينعكس سلباً على نظرة المجتمع لها .	3.4	1.16	متوسطة
5	اعتقاد أرباب العمل بأن انتاجية الموظف الأصم أقل من الموظف السوي .	3.38	1.28	متوسطة
21	عدم توفر الدعم الحكومي للقطاع الخاص لتوظيف الخريجين الصم .	3.38	1.26	متوسطة
11	ضعف الإعلام في ترويج توظيف الخريجين الصم لسوق العمل يحد من إمكانية توظيفهم في الكثير من المهن .	3.36	1.2	متوسطة
23	ضعف وعي الموظفين في الشركات الخاصة في التعامل مع الأصم و بناء علاقة قائمة على الاحترام والتقدير لهم .	3.36	1.1	متوسطة
18	ضعف الأعلام في توعية المجتمع بالنسبة للإعاقة السمعية وإزالة أي مخاوف للتعامل مع هذه الفئة وتقبلهم كأي فرد في المجتمع.	3.34	1.19	متوسطة
20	عدم وجود دورات تدريبية للخرجين الصم تأهلهم للانخراط في سوق العمل .	3.32	1.11	متوسطة
19	عدم وجود مراكز توظيف خاصة للصم والاختيار منهم ليكونوا ضمن المعايير المطلوبة للتوظيف في الشركات والمؤسسات الخاصة وفق تخصصاتهم .	3.3	1.22	متوسطة

9	ضعف القراءة والكتابة باللغة العربية لدى الخريجين الصم يحد من إمكانية توظيفهم في الكثير من المهن.	3.26	1.27	متوسطة
13	تفرد الخريجين الصم بتخصصات عميقة وفريدة مقارنة بالخريجين الأسوياء يدفع أرباب العمل لتوظيفهم	3.22	1.07	متوسطة
8	ضعف قدرات الخريج الأصم في اللغة الانجليزية واستيعاب المصطلحات المجردة في الحاسوب يحد من إمكانية توظيفهم في الكثير من المهن .	3.16	1.11	متوسطة
7	اعتقاد أرباب العمل بضعف قدرة المعلمين على إعداد المتعلمين الصم بما يتواءم مع سوق العمل الكويتي .	3.14	1.18	متوسطة
16	عدم تأهيل الأصم لأداء مهارة قراءة الشفاه يضعف التواصل بين أرباب العمل والصم.	3.12	1.36	متوسطة
3	ضعف التواصل والعلاقة بين أرباب العمل ومدارس الورش التعليمية لإعداد المتعلمين الصم .	3.1	1.25	متوسطة
4	إن تعيين الخريجين الصم في الشركات والمؤسسات الخاصة يسبب إهدار للوقت الذي تنجز فيه الأعمال والمهام المطلوبة.	3.1	1.28	متوسطة
17	ضعف تركيز مناهج الصم على تطوير المهارات القيادية ليصبحوا مواطنين إيجابيين عند مواجهة المواقف المختلفة .	3.1	1.17	متوسطة

10	ضعف القدرة الحسابية للخريج الأصم واستخدام الأرقام في إجراء العمليات الحسابية يحد من إمكانية توظيفهم في الكثير من المهن .	3.06	1.13	متوسطة
2	إن تركيز أرباب العمل في توظيف الأصم على الإعاقة وليس إنجاز العمل	3.04	1.26	متوسطة
1	ثقة أرباب العمل بقدرات الصم في أداء الأعمال الإنتاجية والحرفية	2.64	1.26	متوسطة

يتضح من الجدول (3) الذي يمثل نتيجة السؤال الأول وبترتيب تنازلي لحدة مشكلات توظيف الخريجين الصم من مدارس الورش التعليمية في سوق العمل الكويتي من وجهة نظر أرباب العمل في القطاع الخاص، ضمن المحور الأول " **إعداد المتعلمين الصم في مدارس الورش التعليمية وعلاقته باحتياجات سوق العمل**"، أن الفقرة الحادية عشر التي نصت على " عدم توفير برامج علاجية لبعض المشاكل النفسية والاجتماعية في مدارس الورش التعليمية " حققت أعلى رتبة بمتوسط حسابي (3.56) وبانحراف معياري (1.19) في حين حصلت الفقرة الرابعة والتي نصت على" قلة عدد ساعات الدروس العملية التي يأخذها المتعلم الأصم في مجال التخصص " على أقل رتبة بمتوسط حسابي (2.86) وبانحراف معياري (1.01)، أما في المحور الثاني "**العلاقة المؤسسية والوظيفية بين مدارس الورش التعليمية وسوق العمل الكويتي**" ، فان الفقرة الرابعة عشر التي نصت على " لا توجد إدارة متخصصة في مدارس الورش التعليمية لمتابعة المتعلمين الصم بعد تخرجهم " قد حققت أعلى رتبة بمتوسط حسابي

(3.72) و بانحراف معياري (1.11) في حين حصلت الفقرة الأولى والتي نصت على " ثقة أرباب العمل بقدرات الصم في أداء الأعمال الإنتاجية و الحرفية " على أقل رتبة بمتوسط حسابي (2.64) و بانحراف معياري (1.26) .

النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني و الذي ينص " **ما مشكلات توظيف الخريجين الصم من مدارس الورش التعليمية في سوق العمل الكويتي من وجهة نظر الهيئة التعليمية في مدارس الورش التعليمية**" للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والأنحرافات المعيارية لكل محور من محاور المشكلات وكل مشكلة على حده ضمن المحاور وكما يظهر في جدول رقم (4)

جدول (4)

المتوسطات الحسابية والأنحرافات المعيارية لكل محور من محاور المشكلات من وجهة نظر الهيئة التعليمية

المحاور		المتوسط الحسابي	الأنحراف المعياري	مستوى حدة المشكلات
المحور الأول	إعداد المتعلمين الصم في مدارس الورش التعليمية وعلاقته باحتياجات سوق العمل	2.95	0.30	متوسطة
المحور الثاني	العلاقة المؤسسية والوظيفية بين مدارس الورش التعليمية وسوق العمل الكويتي	3.85	0.53	عالي

في الجدول (4) يظهر بأن الوسط الحسابي للمحور الأول من محاور المشكلات المتعلق" بإعداد المتعلمين الصم في مدارس الورش التعليمية وعلاقته باحتياجات سوق العمل" من وجهة نظر الهيئة التعليمية بلغ (2.95) وانحراف معياري (0.30) أما الوسط الحسابي للمحور الثاني من محاور المشكلات الذي يتعلق "بالعلاقة المؤسسية والوظيفية بين مدارس الورش التعليمية وسوق العمل الكويتي " فقد بلغ (3.85) وبانحراف معياري بلغ (0.53).

ولغرض تقديم تفصيل أكثر لحدة مشكلات توظيف الخريجين الصم من مدارس الورش التعليمية في سوق العمل الكويتي من وجهة نظر الهيئة التعليمية ، فقد تم تحديد حدة كل مشكلة على حدة ضمن محوري المشكلات وكما يظهر في الجدول (5)

جدول (5)

المتوسطات الحسابية والأنحرافات المعيارية لحدة كل مشكلة من وجهة نظر الهيئة التعليمية ضمن محوري المشكلات.

أولاً	المشكلات محور إعداد المتعلمين الصم في مدارس الورش التعليمية وعلاقته باحتياجات سوق العمل	المتوسط الحسابي	الأنحراف المعياري	مستوى حدة المشكلة
1	افتقار المتعلمين الصم للخبرة النظرية والعملية .	3.18	1.15	متوسطة
2	افتقار معلمي المتعلمين الصم للخبرة والتخصص في مجالات الصم .	2.64	0.94	متوسطة
3	قلة التطبيقات العملية لدى المتعلمين الصم في الورش التعليمية	2.82	1.17	متوسطة

4	قلة عدد ساعات الدروس العملية التي يأخذها المتعلم الأصم في مجال التخصص .	2.58	00.9	متوسطة
5	ضعف استجابة التطبيقات العملية في الورش التعليمية لمستجدات سوق العمل واحتياجاته .	3.08	1.19	متوسطة
6	التعديل المستمر لمناهج الصم يضعف من تأهيلهم وإعدادهم للاستجابة لمتطلبات سوق العمل .	2.52	1.09	متوسطة
7	يتطابق محتوى مناهج مدارس الورش التعليمية مع احتياجات سوق العمل	2.86	0.85	متوسطة
8	اعتماد تدريس مناهج الصم على استخدام المعدات والأجهزة القديمة التي لا تستجيب لمتطلبات سوق العمل .	3.1	1.18	متوسطة
9	ضعف تنفيذ معارض دائمة متخصصة لتسويق المتعلم الأصم مهنياً.	3.46	1.2	عالية
10	النظرة إلى مدارس الورش التعليمية بأنها مؤسسات تعليمية نظرية بعيدة عن التطبيقات والممارسات العملية التي يتطلبها سوق العمل.	3.14	1.14	متوسطة
11	عدم توفير برامج علاجية لبعض المشاكل النفسية والاجتماعية في مدارس الورش التعليمية .	3.12	1.06	متوسطة
ثانياً	**محور العلاقة المؤسسية و الوظيفية بين مدارس الورش التعليمية وسوق العمل الكويتي**	**المتوسط الحسابي**	**الأنحراف المعياري**	**مستوى حدة المشكلة**
1	ثقة أرباب العمل بقدرات الصم في أداء الأعمال الإنتاجية والحرفية .	2.26	1.1	ضعيفة

2	أن تركيز أرباب العمل في توظيف الأصم على الإعاقة و ليس أنجاز العمل.	4.1	0.86	عالية
3	ضعف التواصل و العلاقة بين أرباب العمل و مدارس الورش التعليمية لإعداد المتعلمين الصم .	4.02	1.33	عالية
4	أن تعيين الخريجين الصم في الشركات والمؤسسات الخاصة يسبب إهدار للوقت الذي تنجز فيه الأعمال والمهام المطلوبة.	3.14	1.08	متوسطة
5	اعتقاد أرباب العمل بأن إنتاجية الموظف الأصم أقل من الموظف السوي .	4.2	0.78	عالية
6	اعتقاد أرباب العمل بعدم وجود جدوى اقتصادية من توظيف الأصم.	4.06	1.06	عالية
7	اعتقاد أرباب العمل بضعف قدرة المعلمين على إعداد المتعلمين الصم بما يتواءم مع سوق العمل الكويتي .	4.48	1.36	عالية
8	ضعف قدرات الخريج الأصم في اللغة الأنجليزية واستيعاب المصطلحات المجردة في الحاسوب يحد من إمكانية توظيفهم في الكثير من المهن .	4.4	0.58	عالية
9	ضعف القراءة والكتابة باللغة العربية لدى الخريجين الصم يحد من إمكانية توظيفهم في الكثير من المهن	4.44	0.78	عالية
10	ضعف القدرة الحسابية للخريج الأصم واستخدام الأرقام في إجراء العمليات الحسابية يحد من إمكانية توظيفهم في الكثير من المهن .	4.4	0.83	عالية

11	ضعف الإعلام في ترويج توظيف الخريجين الصم لسوق العمل يحد من إمكانية توظيفهم في الكثير من المهن	4.06	0.98	عالية
12	ضعف استجابة التخصصات القائمة في مدارس الورش التعليمية لاحتياجات سوق العمل .	3.28	1.1	متوسطة
13	تفرد الخريجين الصم بتخصصات عميقة وفريدة مقارنة بالخريجين الأسوياء يدفع أرباب العمل لتوظيفهم.	2.64	1.14	متوسطة
14	لا توجد إدارة متخصصة في مدارس الورش التعليمية لمتابعة المتعلمين الصم بعد تخرجهم .	3.84	1.26	عالية
15	محدودية توفر التقنيات والمعينات السمعية والبصرية التي تساعد على التواصل بين أرباب العمل والخريجين الصم.	3.42	1.14	متوسطة
16	عدم تأهيل الأصم لأداء مهارة قراءة الشفاه يضعف التواصل بين أرباب العمل والصم .	3.78	0.79	عالية
17	ضعف تركيز مناهج الصم على تطوير المهارات القيادية ليصبحوا مواطنين إيجابيين عند مواجهة المواقف المختلفة.	3.92	0.9	عالية
18	ضعف الإعلام في توعية المجتمع بالنسبة للإعاقة السمعية وإزالة أي مخاوف للتعامل مع هذه الفئة وتقبلهم كأي فرد في المجتمع .	4.14	0.9	عالية
19	عدم وجود مراكز توظيف خاصة للصم والاختيار منهم ليكونوا ضمن المعايير المطلوبة للتوظيف في الشركات والمؤسسات الخاصة وفق تخصصاتهم .	4.1	1.09	عالية

20	عدم وجود دورات تدريبية للخرجين الصم تأهلهم للانخراط في سوق العمل .	4.04	1.2	عالية
21	عدم توفر الدعم الحكومي للقطاع الخاص لتوظيف الخريجين الصم .	4.02	0.98	عالية
22	عدم معرفة الخصائص التي ينفرد بها الخريج الأصم من قبل أرباب يحد من توظيفهم .	4.00	1.12	عالية
23	ضعف وعي الموظفين في الشركات الخاصة في التعامل مع الأصم وبناء علاقة قائمة على الاحترام والتقدير لهم.	4.08	1.06	عالية
24	عدم إدراك الشركات الخاصة لأهمية توظيف الخريجين الصم ينعكس سلباً على نظرة المجتمع لها.	4.18	0.98	عالية
25	يعكس توظيف الخريجين الصم صورة سلبية لأداء الشركات الخاصة.	3.34	1.28	متوسطة
26	عدم مساواة الصم بالآخرين في الارتقاء بمستويات العمل الوظيفي والمهني من قبل أرباب العمل .	3.8	1.16	عالية
27	ضعف تطبيق الاتفاقية الدولية لحقوق ذوي الإعاقة من قبل الدولة يحد من توظيف أرباب العمل للصم .	3.9	0.59	عالية

نتيجة حدة مشكلات توظيف الخريجين الصم من مدارس الورش التعليمية في سوق العمل الكويتي من وجهة نظر الهيئة التعليمية، فقد تم ترتيب حدة كل مشكلة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية ضمن محوري المشكلات وكما يظهر في الجدول (6).

جدول (6)

نتيجة حدة كل مشكلة ضمن محوري المشكلات من وجهة نظر الهيئة التعليمية بالترتيب التنازلي حسب المتوسطات الحسابية.

أولاً	المشكلات محور إعداد المتعلمين الصم في مدارس الورش التعليمية وعلاقته باحتياجات سوق العمل	المتوسط الحسابي	الأنحراف المعياري	مستوى حدة المشكلة
9	ضعف تنفيذ معارض دائمة متخصصة لتسويق المتعلم الأصم مهنياً.	3.46	1.2	عالية
1	افتقار المتعلمين الصم للخبرة النظرية والعملية .	3.18	1.15	متوسطة
10	النظرة إلى مدارس الورش التعليمية بأنها مؤسسات تعليمية نظرية بعيدة عن التطبيقات والممارسات العملية التي يتطلبها سوق العمل.	3.14	1.14	متوسطة
11	عدم توفير برامج علاجية لبعض المشاكل النفسية والاجتماعية في مدارس الورش التعليمية .	3.12	1.06	متوسطة
8	اعتماد تدريس مناهج الصم على استخدام المعدات والأجهزة القديمة التي لا تستجيب لمتطلبات سوق العمل .	3.1	1.18	متوسطة

5	ضعف استجابة التطبيقات العملية في الورش التعليمية لمستجدات سوق العمل واحتياجاته	3.08	1.19	متوسطة
7	يتطابق محتوى مناهج مدارس الورش التعليمية مع احتياجات سوق العمل .	2.86	0.85	متوسطة
3	قلة التطبيقات العملية لدى المتعلمين الصم في الورش التعليمية .	2.82	1.17	متوسطة
2	افتقار معلمي المتعلمين الصم للخبرة والتخصص في مجالات الصم .	2.64	0.94	متوسطة
4	قلة عدد ساعات الدروس العملية التي يأخذها المتعلم الأصم في مجال التخصص.	2.58	0.9	متوسطة
6	التعديل المستمر لمناهج الصم يضعف من تأهيلهم وإعدادهم للاستجابة لمتطلبات سوق العمل .	2.52	1.09	متوسطة
ثانياً	**محور العلاقة المؤسسية و الوظيفية بين مدارس الورش التعليمية وسوق العمل الكويتي**	**المتوسط الحسابي**	**الأنحراف المعياري**	**مستوى حدة المشكلة**
7	اعتقاد أرباب العمل بضعف قدرة المعلمين على إعداد المتعلمين الصم بما يتواءم مع سوق العمل الكويتي .	4.48	1.36	عالية
9	ضعف القراءة و الكتابة باللغة العربية	4.44	0.78	عالية

	لدى الخريجين الصم يحد من إمكانية توظيفهم في الكثير من المهن .			
8	ضعف قدرات الخريج الأصم في اللغة الانجليزية واستيعاب المصطلحات المجردة في الحاسوب يحد من إمكانية توظيفهم في الكثير من المهن .	4.4	0.58	عالية
10	ضعف القدرة الحسابية للخريج الأصم و استخدام الأرقام في اجراء العمليات الحسابية يحد من إمكانية توظيفهم في الكثير من المهن .	4.4	0.83	عالية
5	اعتقاد أرباب العمل بأن انتاجية الموظف الأصم أقل من الموظف السوي .	4.2	0.78	عالية
24	عدم إدراك الشركات الخاصة لأهمية توظيف الخريجين الصم ينعكس سلباً على نظرة المجتمع لها .	4.18	0.98	عالية
18	ضعف الأعلام في توعية المجتمع بالنسبة للإعاقة السمعية وإزالة أي مخاوف للتعامل مع هذه الفئة وتقبلهم كأي فرد في المجتمع.	4.14	0.9	عالية
2	إن تركيز أرباب العمل في توظيف الأصم على الإعاقة وليس إنجاز العمل	4.1	0.86	عالية

19	عدم وجود مراكز توظيف خاصة للصم والاختيار منهم ليكونوا ضمن المعايير المطلوبة للتوظيف في الشركات والمؤسسات الخاصة وفق تخصصاتهم .	4.1	1.09	عالية
23	ضعف وعي الموظفين في الشركات الخاصة في التعامل مع الأصم و بناء علاقة قائمة على الاحترام والتقدير لهم .	4.08	1.06	عالية
6	اعتقاد أرباب العمل بعدم وجود جدوى اقتصادية من توظيف الأصم .	4.06	1.06	عالية
11	ضعف الإعلام في ترويج توظيف الخريجين الصم لسوق العمل يحد من إمكانية توظيفهم في الكثير من المهن .	4.06	0.98	عالية
20	عدم وجود دورات تدريبية للخرجين الصم تأهلهم للانخراط في سوق العمل .	4.04	1.2	عالية
3	ضعف التواصل و العلاقة بين أرباب العمل ومدارس الورش التعليمية لإعداد المتعلمين الصم .	4.02	1.33	عالية
21	عدم توفر الدعم الحكومي للقطاع الخاص لتوظيف الخريجين الصم .	4.02	0.98	عالية
22	عدم معرفة الخصائص التي ينفرد بها الخريج الأصم من قبل أرباب يحد من	4	1.12	عالية

	توظيفهم .			
17	ضعف تركيز مناهج الصم على تطوير المهارات القيادية ليصبحوا مواطنين إيجابيين عند مواجهة المواقف المختلفة .	3.92	0.9	عالية
27	ضعف تطبيق الاتفاقية الدولية لحقوق ذوي الاعاقة من قبل الدولة يحد من توظيف أرباب العمل للصم .	3.9	0.59	عالية
14	لا توجد إدارة متخصصة في مدارس الورش التعليمية لمتابعة المتعلمين الصم بعد تخرجهم .	3.84	1.26	عالية
26	عدم مساواة الصم بالآخرين في الارتقاء بمستويات العمل الوظيفي والمهني من قبل أرباب العمل .	3.8	1.16	عالية
16	عدم تأهيل الأصم لأداء مهارة قراءة الشفاه يضعف التواصل بين أرباب العمل والصم.	3.78	0.79	عالية
15	محدودية توفر التقنيات والمعينات السمعية والبصرية التي تساعد على التواصل بين أرباب العمل والخريجين الصم	3.42	1.14	متوسطة

25	يعكس توظيف الخريجين الصم صورة سلبية لأداء الشركات الخاصة .	3.34	1.28	متوسطة
12	ضعف استجابة التخصصات القائمة في مدارس الورش التعليمية لاحتياجات سوق العمل.	3.28	1.1	متوسطة
4	إن تعيين الخريجين الصم في الشركات والمؤسسات الخاصة يسبب إهدار للوقت الذي تنجز فيه الأعمال والمهام المطلوبة.	3.14	1.08	متوسطة
13	تفرد الخريجين الصم بتخصصات عميقة وفريدة مقارنة بالخريجين الأسوياء يدفع أرباب العمل لتوظيفهم .	2.64	1.14	متوسطة
1	ثقة أرباب العمل بقدرات الصم في أداء الأعمال الإنتاجية والحرفية	2.26	1.1	ضعيفة

يتضح من الجدول (6) الذي يمثل حدة مشكلات توظيف الخريجين الصم من مدارس الورش التعليمية في سوق العمل الكويتي من وجهة نظر الهيئة التعليمية ، ضمن المحور الأول " **إعداد المتعلمين الصم في مدارس الورش التعليمية وعلاقته باحتياجات سوق العمل** "، أن الفقرة التاسعة التي نصت على " ضعف تنفيذ معارض دائمة متخصصة لتسويق المتعلم الأصم مهنياً." حققت أعلى رتبة بمتوسط حسابي (3.46) وبانحراف معياري (1.2) في حين حصلت الفقرة السادسة التي نصت على " التعديل المستمر لمناهج الصم يضعف من تأهيلهم وإعدادهم للاستجابة لمتطلبات سوق العمل " على أقل رتبة بمتوسط حسابي (2.52) وبانحراف معياري (1.09) وضمن المحور الثاني **العلاقة المؤسسية و الوظيفية بين مدارس الورش**

التعليمية وسوق العمل الكويتي ، أن الفقرة السابعة التي نصت على " اعتقاد أرباب العمل بضعف قدرة المعلمين على إعداد المتعلمين الصم بما يتواءم مع سوق العمل الكويتي " حققت أعلى رتبة بمتوسط حسابي (4.48) وبانحراف معياري (1.36) في حين حصلت الفقرة الأولى والتي نصت على " ثقة أرباب العمل بقدرات الصم في أداء الأعمال الإنتاجية والحرفية " على أقل رتبة بمتوسط حسابي (2.26) وبانحراف معياري (1.1) .

النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث والذي ينص " **هل تختلف مشكلات التوظيف التي يواجهها الخريجين الصم من مدارس الورش التعليمية باختلاف وجهة نظر كل من (أرباب العمل والهيئة التعليمية)؟**

لغرض تحديد فيما إذا كان هناك فرق في حدة مشكلات التوظيف التي يواجهها الخريجون الصم من مدارس الورش التعليمية بين وجهة نظر أرباب العمل والهيئة التعليمية فقد تم استخراج الأوساط الحسابية والأنحرافات المعيارية وقيمة (t) للفرق بين عينتين مستقلتين لكل محور من محاور المشكلات والمشكلات ككل، والجدول رقم (7) يبين النتائج.

جدول (7)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لحدة المشكلات التي يواجهها الخريجون الصم من مدارس الورش التعليمية وفقا لآراء الهيئة التعليمية وأرباب العمل وقيمة (t) للفرق بين آرائهم

المحاور		الفئات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة t المحسوبة	قيمة t الجدولية
المحور	إعداد المتعلمين الصم في مدارس الورش التعليمية وعلاقته	الهيئة التعليمية	2.95	0.3		

الأول	باحتياجات سوق العمل	أرباب العمل	3.21	0.24	2.09*	1.671
المحور الثاني	العلاقة المؤسسية و الوظيفية بين مدارس الورش التعليمية و سوق العمل الكويتي	الهيئة التعليمية	3.85	0.53	4.9*	1.671
		أرباب العمل	3.28	0.24		
المجموع		الهيئة التعليمية	3.59	0.63	2.86*	1.671
		أرباب العمل	3.28	0.24		

– معنوية عند مستوى دلالة ($\propto = 0.05$)

من الجدول (6) يظهر بأن حدة المشكلات في المحور الأول " **إعداد المتعلمين الصم في مدارس الورش التعليمية وعلاقته باحتياجات سوق العمل** " من وجهة نظر أرباب العمل (3.21) أعلى من الهيئة التعليمية(2.95). ولغرض التحقق من معنوية هذا الفرق فقد استخدم اختبار (t) للفرق بين متوسطي عينتين مستقلتين وكانت قيمته المحسوبة (2.09) وهي ذات دلالة معنوية عند مستوى($\propto = 0.05$)

وبالنسبة للمحور الثاني" **العلاقة المؤسسية والوظيفية بين مدارس الورش التعليمية وسوق العمل الكويتي** " فكان المتوسط الحسابي لحدة المشكلات من وجهة نظر الهيئة التعليمية (3.85) وهي أعلى من وجهة نظر أرباب العمل(3.28). ولغرض التحقق من معنوية هذا الفرق بين المترسطين الحسابيين في حدة المشكلات فقد استخدم اختبار (t) للفرق بين متوسطي عينتين و كانت قيمته المحسوبة (2.86) وهي ذات دلالة معنوية عند مستوى دلالة ($\propto = 0.05$).

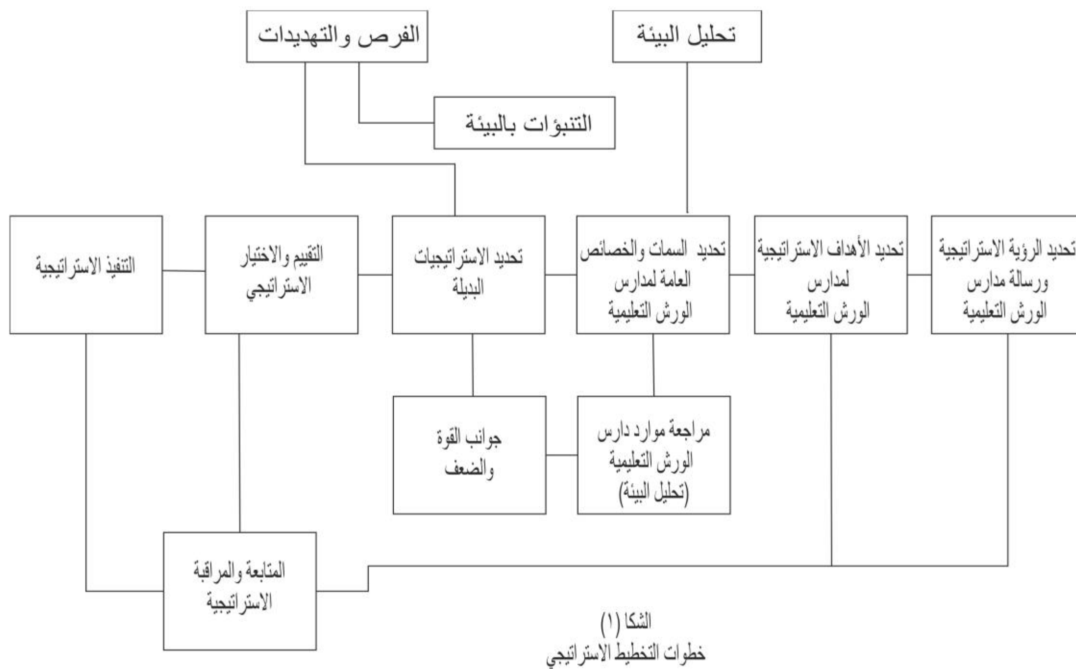
النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع والذي نصه " **ما سبل معالجة مشكلات توظيف الخريجين الصم من مدارس الورش التعليمية في سوق العمل الكويتي** "

يمكن أن نحدد سبل معالجة مشكلات توظيف الخريجين الصم من مدارس الورش التعليمية في سوق العمل الكويتي بخمسة محاور أساسية هي:

1. التخطيط الاستراتيجي لمدارس الورش التعليمية لتعليم وتدريب الصم للعمل في القطاع الخاص .
2. تحويل مدارس الورش التعليمية إلى مدارس إنتاجية لمعالجة مشكلات الخريجين الصم.
3. هيكلة مدارس الورش التعليمية الإنتاجية .
4. تطوير المناهج الخاصة بالورش التعليمية الإنتاجية .
5. إرساء قوانين وتشريعات ذات صلة بتوظيف الخريجين من مدارس الورش التعليمية الإنتاجية .

أولاً: الرؤيا الاستراتيجية لمدارس الورش التعليمية لتعليم وتدريب الصم للعمل في القطاع الخاص

إن المبرر الرئيس للتخطيط الاستراتيجي لمدارس الورش التعليمية هو تفعيل توظيف الخريجين الصم في سوق العمل الكويتي، ويمكن توضيح خطوات التخطيط الاستراتيجي لمدارس الورش التعليمية كما هي موضحة بالشكل الآتي (1)



الشكا (١)
خطوات التخطيط الاستراتيجي

فالخطوة الأولى في التخطيط الاستراتيجي هي تحليل البيئة الداخلية والوضع الحالي لمدارس الورش التعليمية وخصائصها العامة والصعوبات والعقبات التي تواجهها إذا ما استمرت على النهج المتبع في الوقت الحاضر، ثم تشخيص وتحليل النظام التعليمي الحالي لتحديد أهداف مستقبلية واقعية وعملية والوسائل الضرورية لتحقيقها ومواطن القوة والضعف في النظام الحالي مع مراجعة الموارد البشرية

بشكل متوازن ودراسة الفرص والتهديدات التي تواجه مدارس الورش التعليمية مستقبلاً ومشاكل توظيف الخريجين الصم في سوق العمل.

وعليه يجب استحداث فرق عمل متخصصة بشتى المجالات التعليمية والإدارية والمالية والتسويق والموارد البشرية وتكنولوجيا المعلومات لوضع خطة استراتيجية فعالة، وتحديد فترة زمنية ابتداءً من وضع الخطة وصولاً للتنفيذ ثم إلى التقويم، ويمكن الاستفادة في هذا المجال بنموذج فايفر(Pfeiffer) كنموذج الأفضل من نماذج التخطيط الاستراتيجي الأخرى مثل نموذج سوات

(SWOT) والتخطيط بالسيناريو، وطريقة تحديد الأهداف بالأداء (PMSP) فنموذج فايفر(Pfeiffer) الذي يُعد أكثر النماذج ملاءمة لواقع مدارس الورش التعليمية في دولة الكويت.

فعند اتباع نموذج فايفر Pfeiffer للتخطيط الاستراتيجي يجب اتباع الخطوتين الاتيتين:

1. استحداث تخصصات متنوعة وإيجاد نوع من الارتباط والتكامل بين تلك التخصصات وربطها بسوق العمل على نحو يسمح بالتنافس مع المهن المطروحة في ذلك السوق.
2. تنفيذ الخطة الاستراتيجية ومتابعتها وتقويمها لتحقيق الهدف من التخطيط الاستراتيجي وهو زيادة إنتاج المتدربين الصم باستخدام التكنولوجيا الحديثة وبالتالي زيادة الدخل للخريجين الصم ورفع مستواهم المعيشي، والقضاء على البطالة عن طريق توفير كوادر بشرية عاملة ومؤهلة .

ثانياً: تحويل مدارس الورش التعليمية إلى مدارس الورش التعليميةالإنتاجية لمعالجة مشكلات الخريجين الصم

تجنباً لإغلاق مدارس الورش التعليمية – المتوقع خلال عام دراسي قادم – بسبب عدم وجود

إقبال على مدارس الورش التعليمية من المتعلمين الجدد من جهة، بالإضافة لعدم تجديد وتطوير التخصصات الحالية والتي لا تتماشى مع التطور التقني والمهاري في سوق العمل من جهة أخرى، فهناك ضرورة لتحويل مدارس الورش التعليمية إلى مدارس ورش تعليمية إنتاجية لكي تكون أكثر فاعلية في تحسين مستوى الخريجين الصم وترفع من جاهزيتهم المهنية، ويكونون أكثر إبداعاً فيه، مما يقود إلى زيادة الطلب لتشغيلهم في القطاع الخاص. وعليه تقترح الباحثة أن هذا التحول إلى مدارس إنتاجية سوف يسهم في:

1. النظر إلى عمل الخريج الأصم على أنه منتج وهذا الإنتاج يجب النظر إليه كما ينظر إلى أي عجلة انتاج اخرى تُسهم في اقتصاد وتنمية البلد.

2. دمج الأفراد الصم اجتماعياً (Social Inclusion)في مجتمعهم فهو المبدأ الأساسي الذي يحفظ للأصم كرامته ويشعره بأنه جزء من هذا المجتمع، والدمج الاجتماعي يسهم في تقبل الآخرين للفرد الأصم بينهم، كما يقلل من النظرة السلبية للأصم من قبل أرباب العمل.

3. دمج الخريجين الصم في مجال العمل (Vocational Inclusion) والذي يتمثل بتوفير الفرص المهنية المناسبة للخريجين الصم للعمل كأفراد منتجين في المجتمع وقبول ذلك اجتماعيا.

4. إن مدارس الورش التعليمية الإنتاجية تعد نقلة نوعية في التعليم المهني؛ وذلك لأن أهدافها تتناغم مع الأهداف العامة التي تصوغها السياسة العامة لدولة الكويت والتي تتجسد بأن يكون كل مواطن كويتي مواطنا منتجاً ومواكباً في إنتاجه لمعايير الجودة العالمية. كما تهدف إلى تنمية المهارات الفردية والجماعية من خلال نهوض الفرد بنفسه وببلده وهذا يعزز انتماءه ويزيد من اواصر التماسك المجتمعي. كما يتعلم تقدير العمل والإحساس بقيمة الإنجاز وتحمل المسؤولية

وتقدير الذات والقدرة على اتخاذ القرار، ناهيك عما يعود عليه من عائد اقتصادي شخصي.

5. إن مدارس الورش التعليمية الإنتاجية قادرة على الاكتفاء الذاتي مالياً وذلك بتطوير الموارد الذاتية والعمل على توفير اعتمادات ذاتية بعيداً عن ميزانية الدولة لتخفيف أعباء الدعم الكلي من الدولة وتقليل الاعتماد على الخارج من خلال بيع منتجات التخصصات المختلفة بمدارس الورش التعليمية الإنتاجية وبهذا تتيح الفرصة للمتعلم أن يكتسب مهارات إنتاجية كاحتساب التكلفة ودراسة الجدوى الاقتصادية للمشروع والمنتج و مهارة التعامل مع الموارد بتقليل نسبة الهالك من المواد الأولية لتحقيق أكبر قدر من الإنتاج، وبالتالي الربح وهذا بحد ذاته مهارة عالية ، ويكتسب المتعلم كذلك مهارات تجارية كإدارة الوقت والتفاوض، والتخطيط الجيد للعمل، و من خلال التجربة العملية يتعرف على مشكلات السوق وكيفية تقصي آراء واقبال المستهلكين وأساليب القيادة والتأثير على الآخرين، مما يعزز قدرة المتعلم على التعلم الذاتي والتعليم المستمر والإعداد السليم للمواطنة والتدريب المتميز ليكون منتجاً وعلى مستوى عال من القدرات والخبرات التي تمكنه من المشاركة الفعالة في الحياة في مرحلة مبكرة .

فحاجة الدولة لفرد منتج يستطيع أن يسهم في التقدم الاقتصادي لمجتمعه خاصة أن التقدم الاقتصادي الوسيلة الوحيدة لتوفير كل متطلبات النهضة في أي دولة، حيث يكون لمدارس الورش التعليمية الإنتاجية كيان فعال في الاقتصاد الوطني ودور في تشجيع المتعلمين على اقتحام القطاع الخاص بإقدام و فكر علمي وعملي متطور .

إجراءات التحويل من مدارس الورش التعليمية إلى مدارس الورش التعليمية الإنتاجية:-

1. ضرورة تبني وزارة التربية والتعليم مع الجهات العليا في الدولة دعم فكرة تحويل مدارس

الورش التعليمية الى مدارس الورش التعليمية الإنتاجية وتوضيح الفرق بين أهدافها واستراتيجياتها وآليات العمل.

2. إقرار وتفعيل التشريعات والمواد القانونية الخاصة بمدارس الورش التعليمية والمُلزمة لأرباب العمل فيما يتعلق بتدريب خريجي هذه الورش ميدانيا وتوظيفهم في مؤسساتهم وشركاتهم فيما بعد .

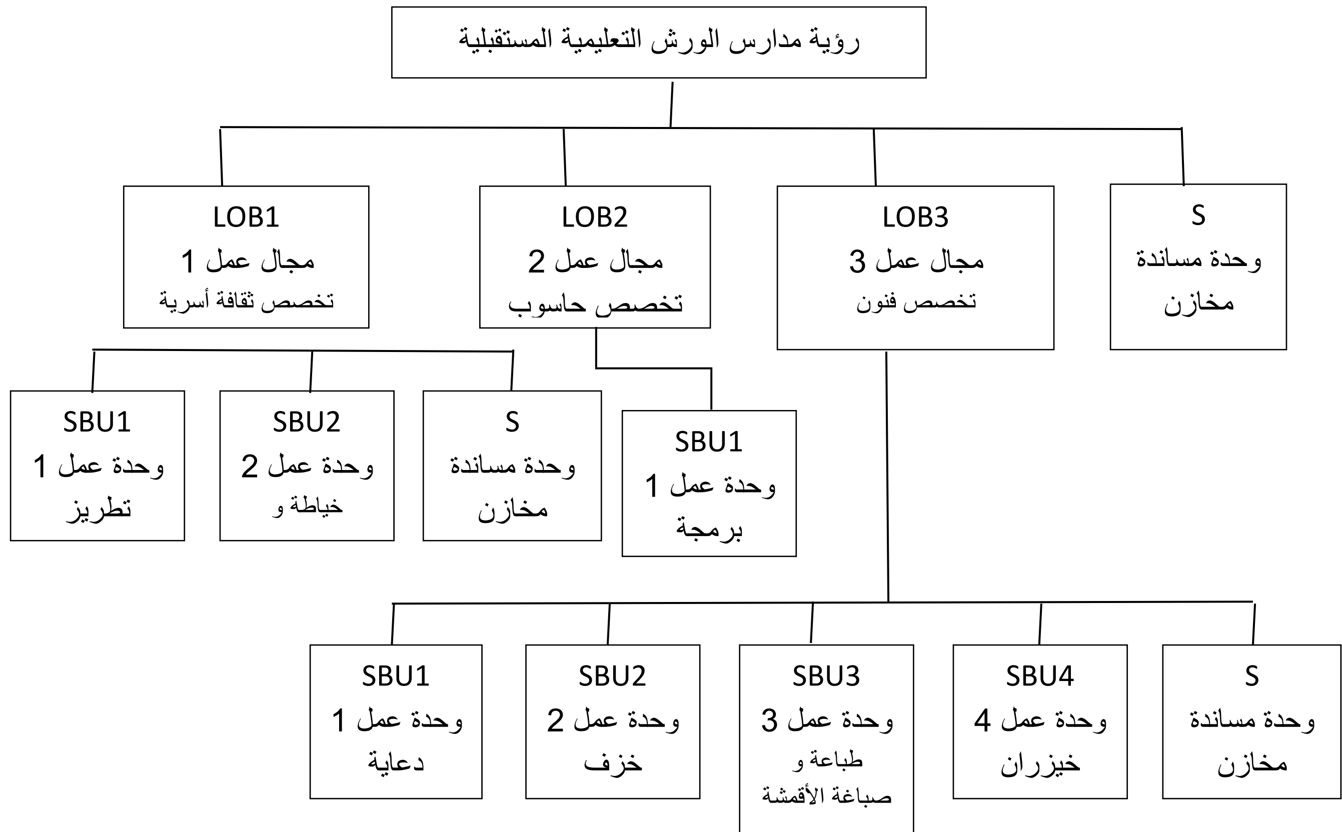
3. اقتراح شهادات معتمدة لخريجي مدارس الورش التعليمية الإنتاجية تمكنهم من التدريب والعمل في ذات الوقت والزام أرباب العمل بقبولهم بشكل قانوني ويمكن في هذا الصدد الاستفادة من التجربة البريطانية والتي تتلخص في الزام أرباب العمل بالتمويل وتوظيف الخريجين.

4. تشكيل لجنة تتكون من أساتذة الجامعات ومراكز بحثية وبعض أرباب العمل مع متخصصين من وزارة التربية وتكون مهامها تحديد آليات تنفيذ المشروع في ضوء التغيرات العصرية والإقتصادية والتكنولوجية فضلاً عن وضع الدراسات التي من شأنها تعميق رؤية مدارس الورش التعليمية الإنتاجية ونشر ثقافة هذه المدارس لدى الرأي العام من خلال الشراكة المجتمعية .

ثالثاً: هيكلة مدارس الورش التعليمية الإنتاجية :-

عند اتباع نموذج للتخطيط الاستراتيجي **(**فايفر**)** فمن الضروري التخطيط لمجالات أو تخصصات جديدة تسمى مجالات الأعمال (**LOB**– Line Of Business) وهو مصطلح يشمل الخدمات التي تقدمها مدارس الورش التعليمية مثل التعليم والتدريب المهني بمختلف التخصصات الأساسية ويندرج تحتها أكثر من تخصص ذات صلة وتسمى تخصصات ثانوية أو وحدات العمل الاستراتيجي ممكن أن تكون مستقلة عن مجال العمل الأساسي تسمى وحدة العمل الاستراتيجي (**SBU**– Strategic Business Unit**)** ويحتوي الهيكل التنظيمي على وحدات مساندة (Support

Units) كالمخازن وغيرها تكون تابعة لمجالات الأعمال والوحدات أو الأقسام التخصصية، ثم وضع هدف أداء بحده الأدنى أو مؤشرات أداء لكل مجال ووحدة عمل وتسمى(**KPI** – Key) Performance Indicatorكما هو موضح بالشكل (2) كمثال للهيكلة الهرمية التي يمكن اتباعها في الهيكلة الجديدة لمدارس الورش التعليمية الإنتاجية:-



الشكل (2)

الهيكلة المبدئية لمدارس الورش التعليمية الانتاجية

ثم وضع المؤشرات أو الأهداف بحدها الأدنى لكل مجال أو تخصص أساسي والتخصص الثانوي وأسلوب الأداء وتحليل الفجوات والمقارنة بين الواقع الحالي لمدارس الورش التعليمية والأهداف المستقبيلة لمدارس الورش التعليمية الإنتاجية، فإذا كانت الفجوة صغيرة فيجب رفع

الطموح أما إذا كانت معقولة فيمكن الاستمرار في أنشاء الهيكلة وإذا كانت الفجوة كبيرة عندها يجب التقليل من الطموح أو تثبيت المؤشر والعمل بإبداع لتحقيق مخرجات ذات نوعية عالية والتأكيد على موقع الورش التعليمية الإنتاجية وأهميتها في سوق العمل.

ويعتمد تخطيط هذه التخصصات على الجهات المستفيدة في سوق العمل وإعادة النظر فى التخصصات المتشعبة والمتنوعة بمدارس الورش التعليمية الإنتاجية، وإلغاء التخصصات الحالية التي لا تتناسب مع حاجات السوق ومتطلبات العصر، ودمج التخصصات القريبة فى مجموعات تخصصية قليلة العدد و يتحدد في ضوء ذلك النمو والاتجاه المستقبلي للورش التعليمية الإنتاجية مع توفير فرص تعليمية للمتعلمين في مختلف التخصصات وربطها بسوق العمل بالتعاون مع القطاعين العام والخاص، من خلال المناهج المتطورة والمبنية على أسس علمية وطرق التدريس الحديثة والتدريب المهني المتميز.

وبهذا يمكن تحقيق فرص الخريجين الالتحاق بسوق العمل أو إذا ما أراد الخريج استكمال تعليمه المهني في كلية الدراسات التطبيقية، حيث يجب تعديل الهيكل الرئيسي والأساسي لإدارة مدارس التربية الخاصة التابع لوزارة التربية والتعليم العالي بدولة الكويت ليصبح الهيكل التنظيمي لإدارة مدارس التربية الخاصة بشكل جديد واضح المعالم والأهداف والمهام حتى تتحقق الرؤية المستقبلية لمدارس الورش التعليمية الإنتاجية.

والشكل (3) يوضح هيكلية إدارة مدارس التربية الخاصة ومدارس الورش التعليمية الإنتاجية المعدلة حيث تكون إحدى السبل لمعالجة مشكلات هذه المدارس وما يواجه الخريجين الصم من صعوبات التوظيف في سوق العمل الكويتي:-

إدارة مدارس التربية الخاصة

مراقبة الشئون الإدارية والتعليمية
التوجيه الفني التربية الخاصة
سكرتارية إدارة التربية الخاصة

إدارة الموارد البشرية وتقنية المعلومات
مركز توظيف ومتابعة المتعلمين والخريجين
المركز الانتاجي

قسم الشئون الوظيفية
قسم التدريب والتطوير الإداري
قسم توظيف الخريجين
قسم متابعة التدريب الميداني
قسم الدورات التأهيلية قبل وبعد التوظيف
المخازن المركزية للإدارة
إدارة المعارض
الإدارة المالية (المحاسبة)
إدارة العقود (محامين)
العلاقات العامة والتسويق

خامات وأدوات
أجهزة معدات

مدير مدرسة الورش التعليمية الانتاجية بنين
مدير مدرسة الورش التعليمية الانتاجية بنات

مساعد مدير المدرسة
سكرتارية إدارة الورش
المخازن الخاصة للورش
مكتبة المعلومات والتقنيات
أخصائيين اجتماعيين ونفسيين

مساعد مدير المدرسة
سكرتارية إدارة الورش
المخازن الخاصة للورش
مكتبة المعلومات والتقنيات
أخصائيين اجتماعيين ونفسيين

تخصص السكرتارية: قسم السكرتارية، قسم التجاري
تخصص حاسوب: قسم برمجة حاسوب، قسم صيانة حاسوب، قسم شبكات حاسوب
تخصص فنون: قسم الدعاية والإعلان، قسم الخزف، قسم طباعة وصباغة الأقمشة، قسم الخزف، قسم الفنون اليدوية
تخصص كهرباء: قسم الكترونيات وصيانتها، قسم السباكة، قسم تمديدات كهربائية، قسم أجهزة تبريد
تخصص نجارة: قسم نجارة الأثاث، قسم التنجيد، قسم أسقف أرضيات، قسم الألمنيوم
ميكانيكا سيارات: قسم ميكانيكا سيارات، قسم تعديل وتزيين السيارات، قسم كهرباء سيارات

تخصص السكرتارية: قسم السكرتارية، قسم التجاري
تخصص حاسوب: قسم برمجة حاسوب، قسم صيانة حاسوب، قسم شبكات حاسوب
تخصص فنون: قسم الدعاية والإعلان، قسم الخزف، قسم طباعة وصباغة الأقمشة، قسم الخزف، قسم الفنون اليدوية
تخصص ثقافة أسرية: قسم الخياطة والتفصيل، قسم التطريز، قسم حلويات وتزيينها، قسم إدارة الحفلات وتجهيزها

الشكل (٣)
هيكلية مدارس الورش التعليمية الانتاجية

إدارة مدارس التربية الخاصة هي إدارة تابعة لوزارة التربية الكويتية ولها هيكل معتمد وفيه الكثير من القصور لذا تم تعديله وإنشاء وحدات وإدارات ومراكز جديدة لتتلاءم مع الأهدلف الأساسية لإدارة مدارس التربية الخاصة وتعتمد الهيكلة الجديدة على هيئتين أساسيتين وهما الهيئة الإدارية العليا والهيئة الفنية .

أولاً : الهيئة الإدارية وتنقسم إلى قسمين إدارة عليا وتتمثل بإدارة مدارس التربية الخاصة ومديرها العام مراقبة الشؤون الإدارية تقع ضمنها إدارة الموارد البشرية والتي تشرف على توظيف الهيئة الإدارية والهيئة تعليمية وتتأكد من كفاياتهما وجودتهما وتطويرهما من خلال التدريب والتطوير، الهيئة الإدارية الأدنى وتتمثل بمدراء مدارس الورش التعليمية الإنتاجية (ذكور – إناث) ومساعدي المدراء وتتكفل الهيئة الإدارية الصغرى بالأمور الإدارية لمدارس الورش التعليمية الإنتاجية، حيث تقوم بمتابعة العاملين بها كالاخصائيين النفسيين والاجتماعين كذلك المحاسبين والمحامين إضافة إلى متابعة الهيئة التعليمية وتقييمهم إدارياً، وكذلك متابعة التخصصات المختلفة وما يلزمها من أمور مادية وخامات أولية وأدوات و أجهزة والتي تختلف باختلاف التخصصات حيث تكون متماشية مع متطلبات سوق العمل وتسهيل سير العمل فيها.

كما يوجد ضمن الهيكلة الجديدة مركز متخصص لمتابعة المتعلمين والخريجين الصم من مهامه زيادة الوعي لدى أرباب العمل بقدرة الخريجين الصم إضافة إلى إدارة ومتابعة التدريب الميداني للمتعلمين في القطاع الخاص والشركات والمؤسسات المستهدفة، كما انها تقوم بالتوجيه والإرشاد المهني للمتعلمين وتعيينهم على أساس الاختيار المهني بناء على مستوى الذكاء والقدرات والمهارات الخاصة للمتعلم (نواحي القوة و الضعف) وميوله المهنية (أنواع

النشاطات التي يحبها والتي يكرهها) معتمدة على العوامل والسمات الشخصية والاتجاهات والقيم والمكانة الوظيفية المستقبلية وصحة الجسم وقوة الاحتمال.

فالتوجيه المهني يهدف إلى مساعدة الفرد على اختيار مهنة تناسبه وعلى إعداد نفسه لها، أما الإرشاد المهني يهدف إلى مساعدة الفرد في اتخاذ القرارات بعد توجيه اهتمامه نحو اختيار مهنته في المستقبل وتضم هذه الإدارة مرشدين متخصصين يساعدون المتعلمين في اختيار مهنتم المستقبلية وامدادهم بمعلومات عن قدراتهم واستعداداتهم وسمات شخصيتهم والمعرفة بالمهن المختلفة التي تناسب خصوصياتهم وميولهم و مزايا وعيوب كل عمل الذي يرغبون الالتحاق به، والفرص التدريبية المكفولة التي تساعدهم على الالتحاق بالعمل.

إن هذا الإجراء يهدف إلى مساعدة المتعلم على زيادة الثقة بنفسه وتقليص حجم الخسائر الإقتصادية لأرباب العمل وزيادة نسبة النجاح عند العاملين وتقليل الأخطاء وزيادة الكفاءة الإنتاجية في العمل وأنخفاض معدل الإصابات الناتج عن سوء استخدام الآلات أو المواد الخام التي يتعامل معها المتعلم.

كما تتضمن الهيكلة الجديدة مركز لتوظيف الخريجين وتقديمهم لأرباب العمل وضمان وضبط جودة الخريج وتمتعه بكل المهارات والخبرات العلمية والعملية المؤهلة للعمل في القطاع الخاص من خلال عمل دورات تأهيلية بعد تخرجهم وقبل الانخراط في سوق العمل لضمان كفايات الخريج، كما توفر مشرفين يتابعون عمل الخريجين بعد توظفهم لفترة زمنية معينة للاطمئنان على حسن الأداء و مساعدة أرباب العمل في التواصل مع الخريجين الصم .

ثانياً : الهيئة الفنية وتتمثل بمراقبة الشؤون التعليمية والتوجيه الفني للتخصصات الفنية ومن مهامها تقييم كفايات الهيئة التعليمية وتطويرها من خلال عقد دورات تدريبية وكذلك الإشراف على تطوير المناهج وتوصيفها واستخدام طرق التدريس المتطورة وتقويمها وتعديلها بطريقة علمية ومنهجية لضمان جودة المخرجات، حيث تقوم الهيئة الفنية بصياغة أهداف عامة وخاصة لكل تخصص فني أساسي وثانوي وتحديد مهام كل منها وبهذا الصدد يمكن الاستفادة من تجارب الدول المتقدمة في مجال التعليم المهني وإيجاد معايير مهنية للتدريب مع الاهتمام بمحتوى البرامج التأهيلية لإكساب خريجي مدارس الورش التعليمية القدرة التنافسية العالية بما يتناسب مع متطلبات سوق العمل .

ومن الضروري إخضاع البرامج التعليمية والتدريب المهني الخاصة بمدارس الورش التعليمية الإنتاجية للتقويم والتطوير لمعرفة إلى أي مدى حققت هذه البرامج أهدافها وتحديد جوانب القوة والضعف ومساعدة القائمين على البرامج التعليمية والتدريب المهني في اتخاذ القرارات اللازمة للتطوير.

كما تشرف الهيئتان الفنية والإدارية على حد سواء على المركز الإنتاجي وهو القلب النابض لمدارس الورش التعليمية الإنتاجية حيث يكتسب المتعلم الخبرة التعليمية والتطبيقية لما يدرسه في مدارس الورش التعليمية الإنتاجية وتساعده على الاحتكاك بسوق العمل كما تزيد من خبرته في تسويق المنتجات ذات جودة عالية عن طريق إقامة معارض دائمة لتلك المنتجات ودعوة أرباب العمل من خلال إدارة العلاقات العامة والتسويق للاطلاع على جودة الإنتاج. كما يمكن إبرام العقود التجارية لتلك المنتجات بإدارة تابعة لهذا المركز وهي إدارة العقود والتي

تتضمن محاسبين ومحامين يضمنون حقوق هؤلاء المتعلمين الأدبية والتجارية، وتتضمن إدارات مساعدة لها كإدارة الموارد الأولية والخامات (مخازن) والتي تولي اهتمامها بالخامات والأدوات وتقنيات وأجهزة حديثة متطورة تتسق مع متطلبات سوق العمل، وذلك لتغذية مدارس الورش الإنتاجية بتلك الخامات والأدوات والأجهزة لأغراض تعليمية وتدريبية .

رابعاً: تطوير المناهج الخاصة بالورش التعليمية الإنتاجية

إن عملية التخطيط للتخصصات في مدارس الورش التعليمية الإنتاجية تتطلب تحديد النظم الدراسية والمناهج وطرق التدريس الملائمة للتخصصات التي تقدمها بناء على المعايير المهنية والكفايات لتغطي التدريب العملي والمعلومات المهنية النظرية المرتبطة بها بحيث تعكس فلسفة وأهداف النظم التعليمية في الدولة. فالنظم التعليمية عبارة عن مجموعة من القواعد والأحكام التي تتم في إطارها العملية التعليمية التعلمية، وهي ثلاث أنواع: النظام السنوي، والفصلي ونظام المقررات، والمناهج الدراسية مجموعة مقررات التي يتعين دراستها واجتيازها كالمقررات النظرية والتطبيقية والعلمية والميدانية. ويتم وضع معايير لتصميم محتوى المناهج المهنية للتخصصات المختلفة في مدارس الورش التعليمية الإنتاجية واختيار الأهداف لكل كفاية أومجموعة من الكفايات ومعايير الأداء المتقن لكل كفاية، ثم إعداد المنهاج بشكل وحدات تدريبية بحيث تغطي بشكل متكامل الأهداف التعلمية والتي تراعي احتياجات المتعلمين من جهة والمجتمع الذي ينتمون إليه والمتمثل بسوق العمل من جهة أخرى وأيضا الخبرات العملية السابقة للمتعلمين والفروق الفردية بينهم وواقع الأمكانات المتوافرة لتنفيذ المحتوى.

ولأجل أن تعمل المناهج المتطورة على تنمية الثقة بالنفس للمتعلمين والتعاون والمشاركة مع الغير يجب أن تحدد المعايير للمناهج المهنية كي تلائم سقف توقعات أرباب العمل للمهارات الواجب توافرها لدى شاغل العمل عند الانتقاء والتشغيل، وتوفر بذلك مرجعاً أساسياً لتقييم ما يتوفر لدى الخريج من مهارات وبناء على تلك المعايير المهنية والكفايات المحددة يتم تصميم اختبارات قياس المهارة بحيث يكون الاختبار شاملاً يغطي المهارات العملية (الأدائية) والمعلومات المهنية التخصصية. وهذه الاختبارات تشكل أداة موضوعية ومرجعية لقياس وتقييم المهارات والخبرات المهنية المكتسبة تمهيداً لتوظيفهم في سوق العمل.

خامساً: وضع قوانين وتشريعات ذات صلة بتوظيف الخريجين من مدارس الورش التعليمية الإنتاجية

من الضروري تشريع قوانين وتعليمات لتوظيف الخريجين من مدارس الورش التعليمية الإنتاجية وذلك لضمان حقوق ومسئوليات هذه المدارس من جهة وأرباب العمل من جهة أخرى. ومن تجارب بعض الدول العربية التي وضعت قوانين للتمويل وضبط جودة التعليم المهني والتدريب وتوظيف الخريجين مثل المملكة الأردنية الهاشمية بإجراء تشريعات تمثلت بتأسيس صندوق دعم التعليم والتدريب المهني والتقني بموجب المادة رقم (6) من قانون مجلس التعليم والتدريب المهني والتقني المؤقت رقم (58) لسنة 2001. تم تعديل نظام الصندوق ليصبح نظام صندوق التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني بموجب قانون مجلس التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني (الدائم) رقم (46) لسنة 2008 الذي حل محل القانون المؤقت رقم (58) لسنة 2001 (المنتدى العربي حول التدريب التقنى والمهني واحتياجات سوق العمل – الرياض، 16 – 18 / يناير/ كانون الثاني / 2010).

كما شرع في العراق قانون تأسيس المكتب المركزي للتأهيل المهني المادة (192) وينص على أن هدف التأهيل المهني هو تامين إسهام المجتمع بواجبه تجاه أفراده العاجزين عن العمل بسبب نقص قي قدراتهم البدنية أو ملكاتهم النفسية أو العقلية سواء كان هذا النقص ملازما لهم منذ الولادة أو حل بهم نتيجة حادث أو مرض أو بسبب العمل. وذلك بأنقاذهم من وطأة العجز أو بتخفيف حدته عليهم عن طريق تدريبهم وإعدادهم بالوسائل العلمية والفنية المعاصرة مهنيا وصحيا واجتماعيا وثقافيا لكي يستعيدوا قدرتهم على العمل ويجددوا أملهم في الحياة بكرامة وحرية وثقة، مجموعة القوانين والانظمة | تاريخ | 1970:رقم الصفحة 874.

كما وضعت دولة الكويت مؤخراً قانون رقم 8 لسنة 2010 في شأن حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة وفي فصله الرابع التأهيل والتشغيل المادة 14 تلتزم الجهات الحكومية والأهلية والقطاع النفطي التي تستخدم خمسين عاملاً كويتياً عالأقل باستخدام نسبة من الأشخاص المؤهلين مهنياً لا تقل عن نسبة 4% من العاملين الكوتيين لديها ولا يجوز لأي من هذه الجهات رفض المرشحين من الأشخاص ذوي الإعاقة للعمل لديها دون سبب مقبول خلاف الإعاقة وتوفر الدولة برامج تحفيزية لجهات العمل التي توظف ما يزيد عن النسب المحددة من ذوي الإعاقة، ويجوز للحكومة تقديم الدعم المادي للجهات التي تتجاوز هذه النسب ويصدر بشروط الدعم قرار من السلطة المختصة بناء على عرض الهيئة.(الجريدة الرسمية الكويت اليوم، العدد 964 ،2010م).

فهناك قصور شديد من قبل الحكومة في تنفيذ القانون والزام أرباب العمل بتخصيص وظائف لذوي الإحتياجات الخاصة (الصم) المؤهلين في سوق العمل الكويتي ولا تفرض أي مخالفة على الشركات التي ترفض توظيف هؤلاء الخريجين الصم رغم أن الخريجين الصم من

مدارس الورش التعليمية الإنتاجية المتدربين تدريب متخصص وماهر، فهم أكثر فاعلية وعلى قدر من النافسة في سوق العمل ما يؤدي إلى خفض التكاليف الشاملة للتدريب والتوظيف وهم كذلك متحمسين للعمل ومندفعين ويدينون بالولاء للشركة التي استثمرت فيهم كما أنهم يساعدون على تطوير المهارات المتخصصة اللازمة .

الفصل الخامس

مناقشة النتائج والتوصيات

هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على مشكلات توظيف الخريجين الصم من مدارس الورش التعليمية في سوق العمل الكويتي وسبل معالجتها.وقد أظهرت النتائج التي تم التوصل إليها من خلال استقصاء مشكلات توظيف الخريجين الصم أن هذه المشكلات كانت ضمن المستوى المتوسط إلى المرتفع.

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الأول.

ما مشكلات توظيف الخريجين الصم من مدارس الورش التعليمية في سوق العمل الكويتي من وجهة نظر أرباب العمل في القطاع الخاص؟

أشارت النتائج أن مشكلات توظيف الخريجين الصم من مدارس الورش التعليمية في سوق العمل الكويتي من وجهة نظر أرباب العمل في القطاع الخاص فيما يتعلق بالمحور الأول (إعداد المتعلمين الصم في مدارس الورش التعليمية وعلاقته باحتياجات سوق العمل) كان ضمن المستوى المتوسط (3.21). حيث أشارت النتائج أن حدة المشكلات على جميع الفقرات الأحدى عشر (11) المتعلقة بالمحور الأول كانت ضمن المستوى المتوسط.

حيث حصلت الفقرة الحادية عشرة التي نصت على " عدم توفير برامج علاجية لبعض المشاكل النفسية " على اعلى رتبة بمتوسط (3.56)، وبالمقابل حصلت الفقرة الرابعة والتي نصت على " قلة عدد ساعات الدروس العملية التي يأخذها المتعلم الأصم في مجال التخصص " على أقل رتبة بمتوسط (2.86)

ويُفسر ذلك نتيجة لافتقار الصم للخبرة النظرية والعملية، وكذلك افتقار معلميهم للتخصصية،

وقلة ساعات الدروس العملية في الورش التعليمية، إضافة إلى التغييرات المستمرة التي تجرى على المناهج الخاصة بالصم في دولة الكويت، وقدم الآلات والأجهزة التي يتدرب عليها المتعلمين، وعدم إدراج الأجهزة الحديثة المتطورة في المنهج، وبالتالي لا يتدرب عليها المعلمين الصم و كذلك عدم توافر برامج علاجية للمشكلات النفسية والاجتماعية التي قد تنشأ في تلك المدارس.

وهذا يتفق مع الدراسة التي أجراها (Kramer & Others،2006) والتي اكدت نتائجها على ضعف الأداء المهني للأفراد الصم في بيئة العمل. كما تتفق نتائج الدراسة الحالية مع ما توصلت إليه دراسة (الخولي،2005) والتي أكدت أن هناك فروق بين المعاقين فيما يتعلق في التنمية البشرية لهم وأن هذا يتوقف على نوع العمل الذي ألحقوا به.

أما فيما فيما يتعلق بالمحور الثاني (الخاص بالعلاقة المؤسسية والوظيفية بين مدارس الورش التعليمية وسوق العمل الكويتي) أشارت النتائج أن حدة المشكلات كانت متوسطة (3.28). حيث أشارت النتائج أن (24) فقرة من أصل (27) حصلت على مستوى متوسط، في حين حصلت ثلاث (3) فقرات فقط على مستوى (عالي) وهذه الفقرات هي. فقرة (14)" لا توجد إدارة متخصصة في مدارس الورش التعليمية لمتابعة المتعلمين الصم بعد تخرجهم"، وفقرة (22)" عدم معرفة الخصائص التي ينفرد بها الخريج الأصم من قبل أرباب يحد من توظيفهم). وفقرة (27) " ضعف تطبيق الاتفاقية الدولية لحقوق ذوي الإعاقة من قبل الدولة يحد من توظيف أرباب العمل للصم" .

وتحليلاً للنتائج، فقد حصلت الفقرة السابعة والعشرين التي نصت على " ضعف تطبيق الاتفاقية الدولية لحقوق ذوي الإعاقة من قبل الدولة يحد من توظيف أرباب العمل للصم " على أعلى رتبة بمتوسط (3.7) و بالمقابل حصلت الفقرة الأولى و التي نصت على " ثقة أرباب العمل بقدرات الصم

في أداء الأعمال الإنتاجية و الحرفية " على أقل رتبة بمتوسط (2.64).

وتعزى النتائج الآنفة الذكر إلى ضعف ثقة أرباب العمل بقدرات الصم في أداء الأعمال الحرفية والانتاجية ونظرتهم إلى تعيين الصم على أنه إهدار للوقت، وضعف التواصل بين الصم وأرباب العمل، ونظرة عدم الثقة من قبل أرباب العمل لكفاءة معلمي المتعلمين الصم، وضعف الإعلام في ترويج وتوظيف الخريجين الصم لسوق العمل، وعدم تأهيل الأصم لمهارة قراءة الشفاه لتسهيل التواصل مع أرباب العمل وزملائهم الموظفين، وضعف الإعلام في توعية المجتمع بالنسبة للاعاقة السمعية، وعدم وجود دورات تدريبية للخريجين الصم.

وهذا يتفق مع نتائج دراسة (عبدات، 2012، أ) والتي بينت أنه لازال ذوي الإعاقة السمعية يواجهون الكثير من العوائق التي تحول بينهم وبين حصولهم على فرصة عمل، مع أنه بإمكان أرباب العمل إجراء تغييرات بسيطة في أماكن العمل للوصول إلى بيئة عمل فاعلة ومهيأة للجميع بما فيهم المعاقين سمعياً.

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني:

ما مشكلات توظيف الخريجين الصم من مدارس الورش التعليمية في سوق العمل الكويتي من وجهة نظر الهيئة التعليمية في مدارس الورش التعليمية ؟ "

أشارت النتائج فيما يتعلق بتوظيف الخريجين الصم من مدارس الورش التعليمية في سوق العمل الكويتي من وجهة نظر الهيئة التعليمية في مدارس الورش التعليمية أن حدة المشكلات كانت ضمن المتوسط، ففيما يتعلق بالمحور الأول(إعداد المتعلمين الصم في مدارس الورش التعليمية وعلاقته باحتياجات سوق العمل) كان ضمن المستوى المتوسط(2.95). أما فيما يتعلق بالمحور الثاني (الخاص بالعلاقة المؤسسية والوظيفية بين مدارس الورش التعليمية وسوق العمل الكويتي) كانت النتائج ضمن المتوسط العالي (3.85).

وتفسير ذلك يرجع سبب صعوبات توظيف الخريجين الصم في سوق العمل إلى ضعف إعدادهم نتيجة لافتقار المناهج الحالية للتعديل والتجديد لتواكب العصر في جميع المجالات وتوازي احتياجات سوق العمل، وكذلك لا توجد علاقة بين مدارس الورش التعليمية وسوق العمل مما يحد من توظيف الخريجين الصم إذ إن أرباب العمل لا يمتلكون معلومات أو إحصائيات تفيد بمدى تمكن وانتاجية الأصم وقدرته على العمل بتميز.

وتختلف هذه النتائج مع ما جاءت به دراسة (عبدات ، 2012، ب) في دراسته حول ملاءمة بيئة العمل للموظفين ذوي الإعاقة والتي بينت نتائجها أن غالبية بيئات العمل التي يعمل بها الأشخاص ذوو الإعاقة هي مناسبة ومعدلة لهم. وأن أداء الأشخاص ذوي الإعاقة في بيئة العمل هو أداء عال ويوفي بالمهن التي يعملون بها.

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث

هل تختلف مشكلات التوظيف التي يواجهها الخريجين الصم من مدارس الورش التعليمية باختلاف وجهة نظر كل من (أرباب العمل والهيئة التعليمية)؟"

أشارت النتائج أن هناك فروقا ذات دلالة بين وجهة نظر أرباب العمل والهيئة التعليمية فيما يتعلق بحدة المشكلات التي يواجهها الأصم التوظيف خريج مدارس الورش التعليمية، حيث أشارت النتائج المتعلقة بالمحور الأول (إعداد المتعلمين الصم في مدارس الورش التعليمية وعلاقته باحتياجات سوق العمل) من وجهة نظر أرباب العمل كانت النتيجة ضمن المتوسط (3.21) وهو أعلى من الهيئة التعليمية التي كان متوسطها (2.95). وهذا الفرق بين متوسطي العينتين يعد فرقا ذي دلالة. ويمكن تبرير ذلك بأن أرباب العمل يرون عدم أهلية الخريجين الصم للعمل ضمن شركتهم أو مؤسستهم ويعزون ذلك إلى أن اعداد المتعلمين الصم لا يرقى لحاجات سوق العمل.

تختلف نتائج الدراسة الحالية مع الدراسة التي أجريت في جامعة اركانساس (عبدات، 2012، أ). والتي أشارت إلى أن المعاقين سمعياً يرون أن مشرفيهم ومدربيهم في مواقع العمل كانوا داعمين لهم، ويتعاملون معهم ومع زملائهم العاديين بشكل متساوي.

وتتفق نتائج الدراسة الحالية مع دراسة المنظمة الوطنية في المملكة المتحدة (عبدات،2012، أ). والتي بينت أن 53% من المعاقين سمعياً والذين اجري عليهم المسح أفادوا أن من أهم المعيقات التي تمنعهم من الحصول على فرص عمل هي اتجاهات أرباب العمل إضافة إلى نقص معرفة الآخرين بقضايا المعاقين.

أما فيما يتعلق بالمحور الثاني " العلاقة المؤسسية والوظيفية بين مدارس الورش التعليمية وسوق العمل الكويتي " فكانت حدة المشكلات من وجهة نظر الهيئة التعليمية (3.85) وهي أعلى من وجهة نظر أرباب العمل (3.28)، وهذا الفرق بين متوسطي العينتين يعد فرقا ذي دلالة. ويمكن تفسير ذلك أن الهيئة التعليمية في مدارس الورش التعليمية تشعر بعدم رغبة أرباب العمل بتوظيف الخريجين الصم لاعتبارات اقتصادية وأخرى شخصية بمعنى أنهم يركزون على إعاقة الأصم وليس على قدراته.

النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع

ما سبل المعالجة لمشكلات توظيف الخريجين الصم من مدارس الورش التعليمية في سوق العمل الكويتي "

أفادت نتائج المقابلات النوعية التي أجرتها الباحثة مع عدد من الإداريين والمعلمين العاملين في الورش التعليمية تأكيدهم على ضرورة أن تتحول مدارس الورش التعليمية إلى مدارس الورش تعليمية إنتاجية، وأن يتم تدريب الأفراد الصم في مدارس الورش التعليمية الإنتاجية ضمن نهج متخصص قائم

على التأهيل المهني السليم، والذي يضمن توظيفا ناجحا للخريج، إضافة إلى ضرورة وجود جهة مسؤولة عن توظيف الصم ومتابعتهم ميدانيا والدفاع عن حقوقهم. ليس هذا وحسب بل من الضرورة بمكان إعادة هيكلة الإدارات التعليمية والإدارية الحالية التي تعنى برعاية الصم في الورش التعليمية بحيث تحاكي هذه الإدارات روح التطور الحاصل في المجتمعات المتقدمة.

التوصيات:

وفي ضوء ما أسفرت عنه هذه الدراسة من نتائج، وبناء على ما توصلت إليه الباحثة من تحليل وتفسير لهذه النتائج، توصي الباحثة بما يأتي:

التوصيات التربوية:-

7. عمل خطة استراتيجية مستقبلية مدتها 5 سنوات على الأقل لمدارس الورش التعليمية الإنتاجية.
8. وضع رؤية لمدارس الورش التعليمية الإنتاجية وهي (أفضل تعليم مهني في الشرق الأوسط في بيئة إنتاجية إبداعية) .
9. عمل هيكل تنظيمي جديد يتضمن الهيئة الإدارية والفنية والتخصصات المختلفة والإدارات المساندة.
10. الاستفادة من التجارب العالمية والعربية في التعليم المهني والتدريب.
11. وضع قوانين وتشريعات تضمن توظيف الخريجين الصم في القطاع الخاص .
12. الزام أرباب العمل في المشاركة في توظيف الخريجين الصم مع دعمهم من قبل الحكومة.
13. أنشاء إدارة لمتابعة الخريجين الصم بعد التوظيف .
14. أنشاء مركز توظيف للخريجين لضمان أهليتهم وكفايتهم للعمل في القطاع الخاص.

المقترحات البحثية :-

15. إجراء المزيد من الدراسات ذات الطابع التدريبي والتأهيلي ذات العلاقة بفاعلية البرامج التدريبية في الورش التعليمية للمتعلمين الصم.
16. إجراء دراسات على معايير التشخيص المهني المحلية في دولة الكويت والتي تعتمد عند إحالة المتعلم إلى الورش التعليمية الإنتاجية ومقارنتها مع معايير منظمات ومؤسسات تدريبية عالمية.
17. إجراء دراسات حول المشكلات التي يواجهها أولياء الأمور والمتعلمين الصم أنفسهم أثناء مرحلتي التدريب والتأهيل، ومشكلاتهم في البحث عن عمل في مرحلة ما بعد التخرج.

المراجع:

المراجع العربية

ابراهيم ، عماد الدين وعلي، السيد (1991) **التدريب المهني**. القاهرة: المؤسسة الثقافية العمالية.

الاعظمي ، فؤاد (1989). **المعاقون في الدولة: دراسة نفسية اجتماعية تربوية**، الأمارات، وزارة الشؤون الإجتماعية.

المنتدى العربي حول **التدريب التقنى والمهني واحتياجات سوق العمل** – الرياض، (16 – 18 / يناير/ كانون الثاني / 2010)

الجريدة الرسمية الكويت اليوم، العدد 964 ،(2010)

جرار ، عبد الرحمن (2008) **صعوبات التعلم: قضايا حديثة**. الكويت: مكتبة الفلاح

حنفي ، علي (2003) **مدخل إلى الإعاقة السمعية** . الرياض: أكاديمية التربية الخاصة.

الخطيب ، جمال (1998). **مقدمة في الإعاقة السمعية**. عمان: دار الفكر.

الخطيب ، جمال (2005) **مقدمة في الإعاقة السمعية**. عمان : دار الفكر.

الخطيب ، جمال و الحديدي ، منى (2010). **المدخل إلى التربية الخاصة**. ط2. عمان: دار الفكر.

الخطيب، جمال(1991). **تقويم فاعلية برامج التأهيل المهني للمعاقين من وجهة نظر المنتفعين منها**. أبحاث اليرموك، 7، 46-72

الخولي ، محمد.(2005). **دراسة أثر العمل على التنمية البشرية لذوي الاحتياجات الخاصة: دراسة مسحية**. ورقة عمل مقدمة لمؤتمر التربية الخاصة العربي " الواقع والمأمول "

عمان، الأردن، الجامعة الأردنية.

الروسان ، فاروق (1998). **قضايا ومشكلات في التربية الخاصة**.عمان: دار الفكر.

الروسان ، فاروق(2001) **سيكولوجية الأطفال غير العاديين**. ط5.عمان: دار الفكر.

الزعمط، يوسف(2005) **التأهيل المهني للمعاقين**. ط2.عمان: دار الفكر.

الشواهين، علي (1989). تقويم خدمات التأهيل المهني للمعاقين عقلياً في الاردن. **رسالة ماجستير غير منشورة**، الجامعة الاردنية، عمان: الاردن.

الصفدي، عصام (2003). **الإعاقة السمعية**.عمان: دار اليازوري.

عبد الغفار، احلام(2003) **الرعاية التربوية لذوي الاحتياجات الخاصة**. القاهرة: دار الفجر.

عبد الواحد ، فتحي (2001). **الإعاقة السمعية وبرنامج إعادة التأهيل**. العين دار الكتاب الجامعي.

عبدات ، روحي (2012،أ). المعاق سمعياً في بيئة العمل بين الحقوق والصعوبات. **مجلة المنال**، مؤسسة زايد للخدمات الإنسانية.

عبدات ، روحي (2012،ب). مدى ملاءمة بيئة العمل للموظفين ذوي الإعاقة. **مجلة المنال**، مؤسسة زايد للخدمات الإنسانية.

عبدات ،روحي والبشيتي ، نضال (2004). مستوى رضى أولياءأمور المعاقين عن خدمات التأهيل المقدمة لأبنائهم في مرحلة التأهيل المهني. **مجلة المنال**، مؤسسة زايد للخدمات الإنسانية.

مجموعة القوانين والانظمة | تاريخ | 1970:رقم الصفحة 874

العزة ، سعيد(2001). **الإعاقة السمعية واضطرابات الكلام والنطق واللغة**. عمان : الدار

العلمية الدولية.

القريطي، عبد المطلب(1996). **سيكولوجية ذوي الاحتياجات الخاصة وتربيتهم**. القاهرة : دار الفكر العربي.

القريوتي ، ابراهيم و البسطامي ، جاسر (1995). **مبادئ التأهيل : مقدمة في تأهيل ذوي الحاجات الخاصة**. الكويت: مكتبة الفلاح

القريوتي ، يوسف (2005). **خدمات الانتقال** . ورقة عمل مقدمة في مؤتمر التربية الخاصة الواقع والمأمول، من 26-27/4 /2005 ،الجامعة الاردنية ، عمان ، الاردن.

القريوتي،إبراهيم(2001) **سيكولوجية المعاقين سمعياً**. مكتبة الأمارات العين-الأمارات العربية المتحدة.

القمش ، مصطفى و السعايدة ، ناجي (2008) **قضايا وتوجهات حديثة في التربية الخاصة**. عمان: دار المسيرة.

كيرك، صموئيل وجالجر،جيمس،وانستايو،نيك (2013). **تعليم الاطفال ذوي الحاجات الخاصة**. (ترجمة: اماني محمود). عمان: دار الفكر.

العمرو، بدرية سليمان (1412ه). **التخطيط لبرامج التأهيل لرعاية المعوقين جسمياً**.دراسة وصفية تحليلية لوحدة التخطيط بوكالة الوزارة لشئون الرعاية الاجتماعية، رسالة ماجستير غير منشورة. الرياض: كلية الخدمة الاجتماعية للبنات بالرياض.

الفريحي، الجوهرة صالح (1405ه). **الخدمات التأهيلية و التكيف الاجتماعي للفتيات المعوقات**. دراسة ميدانية بمركز التأهيل المهني للإناث بالرياض، رسالة ماجستير غير منشورة. الرياض: كلية الآداب جامعة الملك سعود.

المنيع، هيا عبدالعزيز (1417ه). كفاءة **التخطيط لبرامج التأهيل المهني في استيعاب سوق العمل للمعوقين المؤهلين**. رسالة دكتوراه غير منشورة. الرياض: كلية الخدمة الاجتماعية للبنات بالرياض.

أبودرة، رماح سعيد (1416ه). **التدخل المهني لطريقة التنظيم المجتمع باستخدام نموذج العمل مع مجتمع منظم في تطوير خدمات التأهيل المهني**. دراسة مطبقة في مركز التأهيل المهني للإناث بالرياض، رسالة ماجستير غير منشورة. الرياض: كلية الخدمة الاجتماعية للبنات بالرياض.

حمزة ، كريم محمود (1981). **الكوادر البشرية في مجال رعاية المعوق أوضاعها، إعدادها، تدريبها**.ورقة عمل مقدمة ضمن مؤتمر دعاية المعوقين بالدول العربية و الخليجية،من 14- 23 نوفمبر 1981: البحرين، المنامة.

المعايطة ، خليل والقمش، مصطفى(2007) **أساسيات التأهيل المهني لذوي الاحتياجات الخاصة**. عمان: دار الطريق.

موقع وزارة التربية الكويتية (27-1-2013). ادارة التربية الخاصة www.moe.edu.kw

يحيى، خولة (1984) التأهيل المهني للمعاقين . الحلقة الدراسية " **واقــع ومستقبل مؤسسات المعاقين في الأردن.** عمان: الاردن 3 - 5 نيسان

المراجع الاجنبية

Bitter،J.(1979). **Introduction to Rehabilitation**. London: The C.V.Mosby Company.

Courard،I.R.(1979).**The deaf school child: language and cognitive function**. London: Haeper&Eore.

Donn،E.(1989).**Vocational** Preparation of the Persons with Handicaps. Usa :Bell and Hawell Company.

Dugan،M (2003). **Living with hearing loss**.Gallaudet University Press.

Ebru، K. (1995) **Job Satisfaction of the Librarians in the Developing Countries**: New York: Hacettepe University: Department of library and information science.

English، K.(2001) **counseling Children with impairments and their families**.Bosten : Allyn& Bacon.

Hallahan، D & Kauffman،J.& Pullen، Paige.(2012) **Exceptional Learners Introduction to Special Education**. Boston.Allyan&bacon.

International Labour Organization(2013). www.ilo.org

Jones، T.W، Jones J.K & Ewing، K.M.(2006). **Students with multiple disabilities**. In Kirk،S.Gallagher، J.Coleman،M. Anostasio

،Nik.(2013) Educating Exceptional Children (13 th edition). United states. Wadsworth

Kirk،S.Gallagher، J.Coleman،M. Anostasio ،Nik.(2013) **Educating Exceptional Children** (13 th edition). United states. Wadsworth.

Kramer،s. Kapteyan، T، Houtgast،t .(2006) Occupational performance: comparing normally–hearing and hearing–impaired employees using the Amsterdam Checklist for Hearing and Work.**EMGO Institiute**.45(9)،503.

The American Speech–Language – Hearing Association (ASHA) .(.(2010Stuttering retrived from www.asha.org

The American Speech–Language – Hearing Association (ASHA) .(2012) Standards and Implementation Procedures for the Certificate of Clinical Competence in Speech–Language Pathology . www.asha.org

الملاحق

ملحق (1) هيئة محكمي المقياس

الرقم	اسم المحكم	مكان العمل
1	أ. عبدالله حمد العجمي	مراقب الشئون الإدارية بإدارة مدارس التربية الخاصة
2	أ. فاطمة كابلي	موجه حاسوب بإدارة مدارس التربية الخاصة
3	أ. سمية عبدالله مشعل	رئيس قسم الدعاية و الإعلان بمدرس الورش التعليمية بنات
4	أ. مروة محمود	معلم بقسم الدعاية و الإعلان بمدرسة الورش التعليمية بنات
5	أ. سمير عباس	رئيس قسم الدعاية و الإعلان بمدرسة الورش التعليمية بنين
6	أ. أشرف عليان	معلم بقسم الدعاية و الإعلان بمدرسة الورش التعليمية بنين
7	أ. ميامي معرفي	رئيس قسم التجاري بمدرسة الورش التعليمية بنات
8	د.عماد سلامة الزعبي	عضو هيئة تدريس/ قسم التربية الخاصة/ كلية الاميرة رحمة الجامعية
9	د. هيفاء تيسير البقاعي	عضو هيئة تدريس/ قسم التربية الخاصة/ كلية الاميرة رحمة الجامعية
10	د.نغم محمد أبو البصل	عضو هيئة تدريس/قسم التربية الخاصة / كلية الاميرة رحمة الجامعية
11	د. أحمد عبدالحميد مكاحلة	عضو هيئة تدريس /نائب عميد كلية الاميرة رحمة الجامعية/ قسم التربية الخاصة

ملحق (2)

أداة الدراسة

مشكلات توظيف الخريجين الصم من مدارس الورش التعليمية في سوق العمل الكويتي و سبل م عالجتها .

م	العبارة :	حدة المشكلة				
	محور إعداد المتعلمين الصم في مدارس الورش التعليمية و علاقته باحتياجات سوق العمل	عالية جداً	عالية	معتدلة	ضعيفة	ضعيفة جداً
1	افتقار المتعلمين الصم للخبرة النظرية والعملية .					
2	افتقار معلمي المتعلمين الصم للخبرة و التخصص في مجالات الصم .					
3	قلة التطبيقات العملية لدى المتعلمين الصم في الورش التعليمية.					
4	قلة عدد ساعات الدروس العملية التي يأخذها المتعلم الأصم في مجال التخصص .					
5	ضعف استجابة التطبيقات العملية في الورش التعليمية لمستجدات سوق العمل و احتياجاته .					
6	التعديل المستمر لمناهج الصم يضعف من تأهيلهم و إعدادهم للاستجابة لمتطلبات سوق العمل .					
7	يتطابق محتوى مناهج مدارس الورش التعليمية مع احتياجات سوق العمل .					
8	اعتماد تدريس مناهج الصم على استخدام المعدات و الأجهزة القديمة التي لا تستجيب لمتطلبات سوق العمل .					
9	ضعف تنفيذ معارض دائمة متخصصة لتسويق المتعلم الأصم مهنياً.					

10	النظرة إلى مدارس الورش التعليمية بأنها مؤسسات تعليمية نظرية بعيدة عن التطبيقات و الممارسات العملية التي يتطلبها سوق العمل.					
11	عدم توفير برامج علاجية لبعض المشاكل النفسية و الاجتماعية في مدارس الورش التعليمية .					

	محور العلاقة المؤسسية و الوظيفية بين مدارس الورش التعليمية و سوق العمل الكويتي	عالية جداً	عالية	معتدلة	ضعيفة	ضعيفة جداً
1	ثقة أرباب العمل بقدرات الصم في أداء الأعمال الإنتاجية و الحرفية .					
2	إن تركيز أرباب العمل في توظيف الأصم على الإعاقة و ليس إنجاز العمل .					
3	ضعف التواصل و العلاقة بين أرباب العمل و مدارس الورش التعليمية لإعداد المتعلمين الصم .					
4	إن تعيين الخريجين الصم في الشركات و المؤسسات الخاصة يسبب إهدار للوقت الذي تنجز فيه الأعمال و المهام المطلوبة.					
5	اعتقاد أرباب العمل بأن انتاجية الموظف الأصم أقل من الموظف السوي .					
6	اعتقاد أرباب العمل بعدم وجود جدوى اقتصادية من توظيف الأصم .					
7	اعتقاد أرباب العمل بضعف قدرة المعلمين على إعداد المتعلمين الصم بما يتواءم مع سوق العمل الكويتي .					
8	ضعف قدرات الخريج الأصم في اللغة الانجليزية واستيعاب المصطلحات المجردة في الحاسوب يحد من إمكانية توظيفهم في الكثير من المهن .					
9	ضعف القراءة و الكتابة باللغة العربية لدى الخريجين الصم يحد من إمكانية توظيفهم في الكثير من المهن .					

10	ضعف القدرة الحسابية للخريج الأصم و استخدام الأرقام في إجراء العمليات الحسابية يحد من إمكانية توظيفهم في الكثير من المهن.					
11	ضعف الإعلام في ترويج توظيف الخريجين الصم لسوق العمل يحد من إمكانية توظيفهم في الكثير من المهن .					
12	ضعف استجابة التخصصات القائمة في مدارس الورش التعليمية لاحتياجات سوق العمل .					
13	تفرد الخريجين الصم بتخصصات عميقة و فريدة مقارنة بالخريجين الأسوياء يدفع أرباب العمل لتوظيفهم .					
14	لا توجد إدارة متخصصة في مدارس الورش التعليمية لمتابعة المتعلمين الصم بعد تخرجهم .					
15	محدودية توفر التقنيات و المعينات السمعية و البصرية التي تساعد على التواصل بين أرباب العمل و الخريجين الصم					
16	عدم تأهيل الأصم لأداء مهارة قراءة الشفاه يضعف التواصل بين أرباب العمل والصم .					
17	ضعف تركيز مناهج الصم على تطوير المهارات القيادية ليصبحوا مواطنين إيجابيين عند مواجهة المواقف المختلفة .					
18	ضعف الإعلام في توعية المجتمع بالنسبة للإعاقة السمعية و إزالة أي مخاوف للتعامل مع هذه الفئة و تقبلهم كأي فرد في المجتمع .					
19	عدم وجود مراكز توظيف خاصة للصم والاختيار منهم ليكونوا ضمن المعايير المطلوبة للتوظيف في الشركات و المؤسسات الخاصة وفق تخصصاتهم .					
20	عدم وجود دورات تدريبية للخرجين الصم تأهلهم للانخراط في سوق العمل .					
21	عدم توفر الدعم الحكومي للقطاع الخاص لتوظيف الخريجين الصم .					

22	عدم معرفة الخصائص التي ينفرد بها الخريج الأصم من قبل أرباب يحد من توظيفهم .					
23	ضعف وعي الموظفين في الشركات الخاصة في التعامل مع الأصم و بناء علاقة قائمة على الاحترام و التقدير لهم .					
24	عدم إدراك الشركات الخاصة لأهمية توظيف الخريجين الصم ينعكس سلباً على نظرة المجتمع لها .					
25	يعكس توظيف الخريجين الصم صورة سلبية لأداء الشركات الخاصة .					
26	عدم مساواة الصم بالآخرين في الارتقاء بمستويات العمل الوظيفي و المهني من قبل أرباب العمل .					
27	ضعف تطبيق الاتفاقية الدولية لحقوق ذوي الاعاقة من قبل الدولة يحد من توظيف أرباب العمل للصم .					

ملحق (3)

كتاب السماح لتطبيق أداة الدراسة بإدارة مدارس التربية الخاصة بوزارة التربية دولة الكويت

وزارة التربية

إدارة مدارس التربية الخاصة

الأربعاء – 13 مارس 2013 م

مدير إدارة مدارس التربية الخاصة / أ. حمود بن ثاني المحترم

تحية طيبة و بعد ,,,,,

أرجو التكرم بالموافقة على عمل استبيان لمعلمي و معلمات و رؤساء أقسام مدارس الورش التعليمية بنين و بنات و ذلك لرسالة الماجستير الخاصة بي و التي هي بعنوان

" مشكلات توظيف الخريجين الصم من مدارس الورش التعليمية في سوق العمل الكويتي وسبل معالجتها ."

ولكم منا جزيل الشكر والامتنان . .

سميرة أحمد ذكرالله
موجه دعاية و إعلان و تربية فنية
إدارة مدارس التربية الخاصة

Samira A. Thekerallah

ملحق رقم (4)

إعتماد المخطط



جامعة عمان العربية

Amman Arab University

الطالبة سميرة أحمد جاسم ذكرالله المحترم

التاريخ: ٢٠١٢/١٢/١٦

تحية طيبة وبعد،

بناء على توصية الاستاذ الدكتور رئيس قسم المناهج وطرق التدريس واستنادا الى مضمون المادة(٣٩) من تعليمات درجة الماجستير رقم (ذ٢) لسنة (٢٠٠٢) اوافق على عنوان رسالتك كما ورد على النحو التالي: "مشكلات توظيف الخريجين الصُم من مدارس الورش التعليمية في سوق العمل الكويتي وسبل معالجتها "

" Employment Problems of Graduated Deaf Students from Educational Workshop in Kwaiti Labor Market and Ways to Solve them"

علماً بأن قرار مجلس القسم كان بتاريخ ٢٠١٢/٧/٥ ، واوافق على ان يكون استاذك المشرف الأستاذ الدكتور عدنان الجادري.

متمنيا لك التوفيق،،،

العميد

أ.د. عدنان الجادري

- نسخة الى الدكتور المشرف مع التقدير
- نسخة الى رئيس القسم مع التقدير .
- نسخة الى مدير القبول والتسجيل مع التقدير
- نسخة الى الطالب مع التقدير

عمان - المملكة الاردنية الهاشمية - هاتف : ٥٥٤٠٠٤٠ (٦ ٩٦٢) - فاكس: ٥٥١٠٨١٩ (٦ ٩٦٢) - ص.ب:(٢٢٣٤) رمز بريدي: (١١٩٥٣)

AMMAN - H.K. of JORDAN -TEL: (962 6) 5540040 - FAX: (962 6) 5510819 - P.O.BOX (2234) CODE (11953)

ملحق رقم (5)

تسهيل مهمة



جامعة عمان العربية
Amman Arab University

السادة وزارة التربية المحترمين
إدارة مدارس التربية الخاصة
الكويت : دولة الكويت

التاريخ:2013/3/9

تحية طيبة وبعد،

تقوم الطالبة سميرة أحمد جاسم ذكر الله، المسجلة في برنامج الماجستير في تخصص (المناهج وطرق التدريس) بدراسة حول " مشكلات توظيف الخريجين الصم من مدارس الورش التعليمية في سوق العمل الكويتي وسبل معالجتها". تتضمن إجراءات الدراسة القيام بتطبيق أدوات الدراسة على العينة المستهدفة من معلمي ومعلمات الورش التعليمة في إدارة مدارس التربية الخاصة التابعة لوزارة التربية والتعليم. وهذه الدراسة استكمالا لمتطلبات الحصول درجة الماجستير.ارجو التكرم بتسهيل مهمة الطالبة المذكور اسمها اعلاه.

شاكرين لكم تعاونكم وتفضلوا بقبول فائق الإحترام،،،

عميد كلية العلوم التربوية والنفسية

أ.د. عدنان الجادري